مجلة فصلية تصدر عن قسم التوعية والإعلام باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

القوى العاملة

السنة الثانية – العدد الخامس – الربيع (مارس) 2006 مسيحي



دور التدريب المهني ودعم رواد الأعمال في تأسيس وتوسيع المشروعات الصغرى .



عمل المرأة نظرة تاريخية واطلالة على الواقـــع .



الإدارة الالكترونية الجهوزية والمنهاج .



المشروعات الصغيرة ومحاولة القضاء على البطالة .

انطلاق المرحلة الثانية



لبرامج التدريب على مهن البناء والتشييد في مجالاتها المختلفة



يهدف هذا البرنامج التدريبي إلى تأهيل الباحثين عن العمل وتكوينهم كقوى عاملة في هذه المجالات لسد حاجة الوطن من هذه الخدمات والمهارات



القوى العاملة

رئيس التحرير

أ . م معتوق محمد معتوق

أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

أمين التحرير

د . عبدالسلام بشير الدويبي

مدير التحرير

أ . حسين عبيد أحمد

منسق التحرير

أ . علي محمد قجام

هيئة التحرير

د . رمضان السنوسي

د . عمر أحمد الكبير

د . صالح محمد الزليطني

د . عمر أحمد الناكوع

تدقيق لغوي

أ . محمد عمران أبوميس

تصميم فني

مكتب الفسيفساء للدعاية والإعلان

المراسلات

توجه باسم رئيس تحرير المجلة

ص . ب 83197

هواتف 3601101 - 3601103 - 3620111 - 3620112

بريد مصور 3620198 - 3620199

الموقع على شبكة المعلومات الدولية www.smpt.gov.ly

المادة المنشورة بالمجلة تعبر عن رأي أصحابها

تعتمد المجتمعات المتطورة على الآلية الإعلامية المناسبة من أجل إيصال بعض الجوانب المهمة إلي أفرادها لترسيخها لديهم بما يسهم في تقدم المجتمع وازدهاره، وأصبح الجانب الإعلامي محط أنظار المهتمين والباحثين والمختصين باعتباره الوسيلة الأهم والأكثر فعالية لإيصال أي فكرة يراد توضيحها للأفراد فمن اجل إنجاح أي مشاريع تنموية بأنماطها المختلفة يتطلب بذل كل جهد من اجل تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها ومنها تنسيق الجهود لحل قضايا ومشكلات العمل والسعي إلي تحسين شروط وظروف العمل وتوحيد تشريعاته .

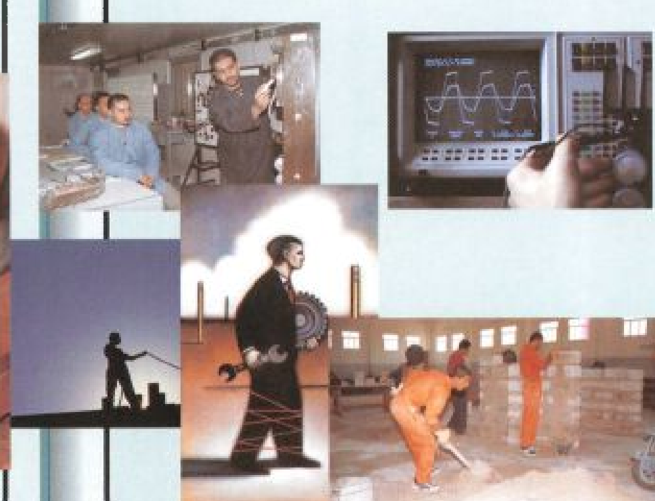
ونظراً للتقدم العلمي والتكنولوجي وطرق الربط الالكتروني فيما بات يعرف بالإعلام الالكتروني أصبح العالم كقرية واحدة وأصبحت معه الحاجة ملحة للاستفادة من تقنية المعلومات في العلوم المختلفة لما له من دور كبير في ترسيخ المفاهيم والافكار والمعلومات لكل أصحاب فكرة معينة يراد إيصال مضمونها إلي المواطنين .

ومن أجل ذلك يمكن أن يكون للإعلام دور كبير جداً في وضع حلول سريعة لكل الباحثين عن العمل وتطوير القوى العاملة في القطاعات المختلفة من اجل النهوض بها لتسيير العمل بأحدث الأساليب العلمية المتقدمة وذلك من خلال استخدام الإعلام الاستخدام الامثل لخدمة وتحقيق الأهداف المطلوبة في مجال العمل، حيث أن الإعلام له دور هام في توعية الشباب وتشريعاته والعمل الحر وترسيخ قيمة العمل في نفوسهم وتحفيز الهمم لديهم من أجل النهوض بمجتمعتهم .

إن الإعلام بكافة وسائلة المسموعة والمقروءة والمرئية لديه القدرة الكبيرة في دفع أفراد المجتمع إلي المشاركة الحقيقية في شتى مجالات سوق العمل ويستطيع أن يشكل صورة ذهنية لبعض المهن لدى أفراد المجتمع.

فالإعلام المهني بصيغته الفريدة ورسالته وأهدافه قادر على الإسهام بجد ونشاط في المساهمة الفكرية والعلمية لحل مشكلات الباحثين عن العمل من خلال عدد البرامج الإعلامية اللازمة لتوضيح الأساليب والبرامج التي يمكن من خلالها خلق برنامج عمل يؤدى بالنتيجة إلي زيادة الوعي المهني لدى الأفراد .







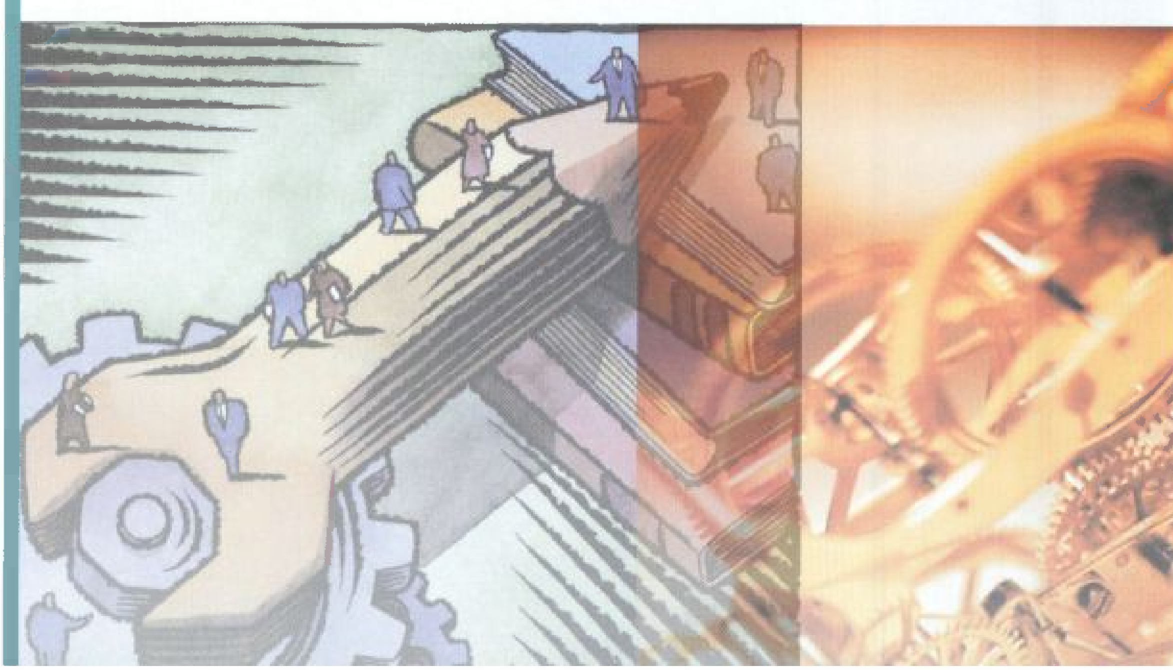
الافتتاحية

حاز العنصر البشري دائما على الاهتمام الأكبر لدى أصحاب القرار أو من وراءهم من إقطاعيين، وأرباب صناعة ، وتجارة وأصحاب أموال ومستثمرين ، باعتباره العنصر الذي يؤدي النصيب الأوفر في عملية تنمية ثرواتهم ، وإرضاء جشعهم الذي لايرضى أبداً ، واتخذ ذلك مسارات كثيرة مع تعدد نظريات الحريات المزعومة ، إلا أن المكانة الحقيقية لهذا العنصر اتخذت منحىً جديداً لم تألفه البشرية أو تعرفه مع بزوغ عصر الجماهير ، الذي أضفى على القوى العاملة معنىً إنسانياً استدعى اهتماماً يليق بكرامتها ودورها المنتج ، ويسّر لها طرق التقدم وتنمية الكفاءة والمهارة بالتدريب والتأهيل المستمر والمتصاعد ، لتمكينها من حماية الذات بما تتمتع به من قدرة على الصمود في وجه التحديات والصعوبات التي أصبحت سمة تطبع أسواق العمل حيثما كانت ، ولم تعد القوى العاملة أداة استثمارية لفئة متميزة مختارة، بل أصبحت أداة تنموية ديناميكية فاعلة ومتفاعلة في مجتمع متكامل ، تقدمها يعني تقدمه، ونجاحها يعني نجاحه، وهذا يلزمنا بوضع حد للمزيد من التجارب ، فقد صار الصالح بيّناً، والطالح بيّناً .

والمسؤولية الوطنية ليست سهلة ، والوصول إلى المستهدفات ليس بالأمر الهين ، إنها تتطلب إرادة واستخدام العقل والتدبير والتدبر..!!

والمطلوب هو الاستفادة من تجارب الماضي ، والانطلاق بقوة وثبات نحو تهيئة القوى العاملة لخوض أسواق العمل أينما كانت ، بثقة تامة في قدرتها على الأداء بكل الميادين ، بتخطيط واع ، وتنفيذ سليم ، كفيلين بوضعها مدربة مؤهلة كفوؤة ، في أعمال لائقة ضمن مجتمع سيجعل من (البطالة) كلمة بالية لم يعد لها معنى أو وجود في عصر الجماهير عصر سلطة الشعب.

(رئيس التحرير)





كلمة أسرة التحرير

بالجهود المخلصة ، والأفكار المتجددة ، نتابع مسيرة كُلفنا بها ، وحملناها بأمانة ، ليكون لنا شرف المساهمة في خدمة أحد أجلّ المواقع وأنبل القضايا ، ميدان القوى العاملة ، وما يرفدها أو يتفرع عنها من مواضيع تستحق الدراسة بتمعن ، والتحليل بدقة ، والإحاطة بالوجوه والجوانب والاحتمالات ، واستخدام كل ماهو متوفر من بيانات وأرقام وإحصائيات ، والبحث عما هو غير متوفر.

ومع الوصول إلى العدد الخامس من مطبوعتنا هذه ، تترسخ القناعة بأهمية كل ما قدم ويقدم من مقالات ودراسات ، مع محدوديتها وعدم كفايتها ، إذ لازالت جوانب كثيرة بحاجة إلى خوض غمارها ، وسبر أغوارها ، تدعو من تردد وأحجم ليقدم فكرة ، أو يضيء جانباً ، أو يعرض بياناً ، لأن شمولية هذه المواضيع لاتدع أحداً بعيداً ، فكل مواطن هو قوة عاملة بشكل أو بآخر ، وما من أحد بلغ ما ينأى به عن الحاجة إلى التدريب ورفع الكفاءة مهما شغل من منصب ، أو حمل من مسؤوليات ، وما من أحد يدعي اللامبالاة تجاه قضايا الإدارة وأوضاع الوظيفة ومستوى خدماتها، لأنها تطال الجميع بنسب متفاوتة ، و ما من أحد لايطمح إلى التصدي للتخلف ، ولاتعتمل في أعماقه رغبة الدخول في السباق نحو التقدم والرقي ، وما من أحد يكبو ويرضى بالبقاء على كبوته خاضعاً مستسلماً دون الوقوف وتجديد المحاولة .

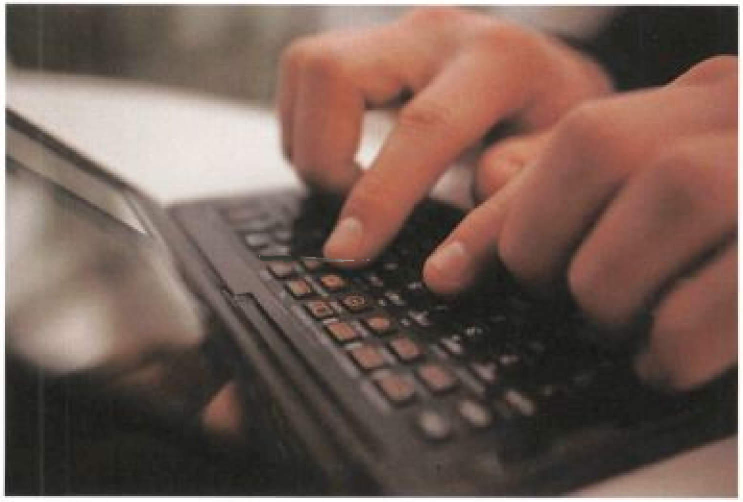
ولعل مايفتح المزيد من الأبواب والمسارات الدراسية والبحثية ما هو مطروح وطنياً في مجال إصلاح الجهاز الإداري وتقويم ما به من اعوجاج ، ومجال الإقراض وتوظيف الأموال المتاحة لتشغيل القوى الباحثة عن عمل وخلق مشاريع فردية وتشاركية صغرى ومتوسطة جديدة ، والدعوات المتكررة لتنظيم سوق العمل ، والحد من العمالة الأجنبية غير المنظمة ومساوئها الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والبيئية ، وما تفتحه خطط التحول القصيرة والمتوسطة والبعيدة المدى من آفاق وأفكار في مجالات الإسكان والبنية الأساسية وتأثرها بالحركة الديموغرافية وتأثيرها فيها .

إذن فالآفاق رحبة ، والميادين واسعة ، وهذه المجلة أوقفت منابرها صرحاً مريحاً متاحاً لكل صاحب دراسة أو فكرة يثري بها واقعنا المتقدم نحو مستهدفات محققة بإذنه تعالى طالما خلصت النوايا وصدقت ، وتضافرت الجهود وتوحدت .

التدريب المهني في عصر التقنية.

م- وسام البوعيشي

لقد حدث تطور وتقدم هائل في مجال المعلومات والاتصالات ، الأمر الذي تبعه حدوث تغييرات جذرية في كثير من الأشياء مما أثر ليس فقط على البنى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدول، بل أيضاً على أنظمة وبرامج التدريب المرتبط بمجالات العمل. لقد أدت أنظمة الاتصالات الفورية عالية التقنية، وحركة السلع والخدمات بين الدول والشعوب إلى توحيد سوق العمل، ونشأ عن هذه التقنية شكل من أشكال التعاون البناء من جهة وقدر كبير من روح التنافس التي تفوق الخيال من جهة أخرى. فنجد حالياً أن أجزاء أو مكونات بعض المنتجات يتم تصنيعها في دول مختلفة وتجميعها في موقع واحد حيث العائد الاقتصادي المجزي مما ينجم عنه نظام دولي للتعاون في مختلف ضروب العمل. هذا وكلما تعددت خيارات المستهلك العالمي، أولى أرباب الصناعة اهتماماً أكبر بجودة المنتج والكفاية الإنتاجية حتى يكتب لها البقاء والاستمرار.

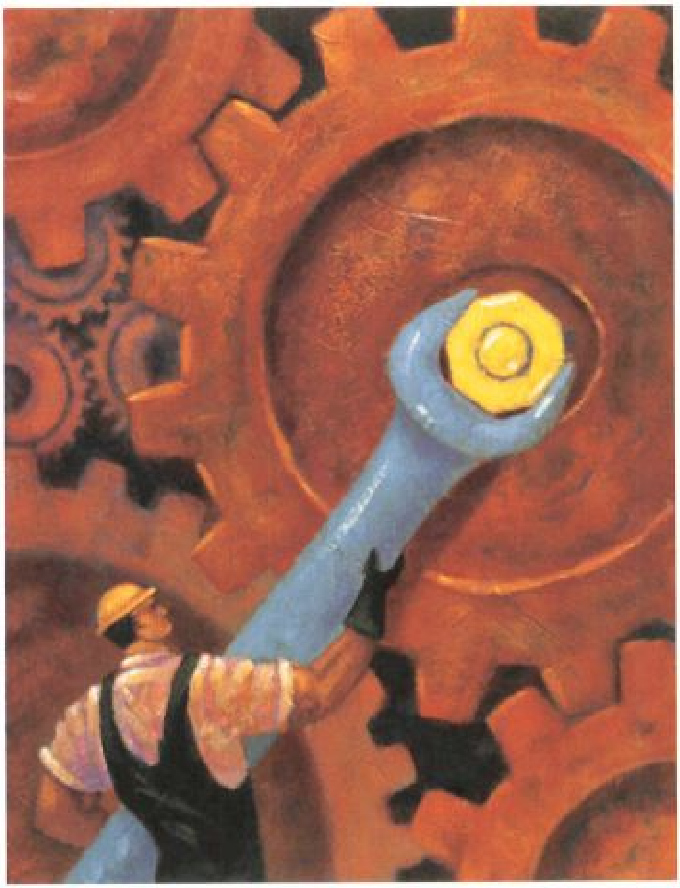


والملاحظ في الوقت الراهن أن محيط العمل قد تغير بسبب الطريقة التي يتصل ويتعامل بها الناس بين بعضهم بعضاً على نطاق العالم، مما أثر على كثير من الاقتصاديات الوطنية. وتغيرت معه الأساليب التقليدية المتبعة في إنتج السلع والخدمات بشكل كبير ، وتحولت إلى أنظمة آلية تعمل ذاتياً ، وبدلاً من التركيز في السابق على الإنتاج أصبح التركيز يتجه نحو تقديم الخدمات. لقد كان لهذه التطورات تأثير مباشر على القوى العاملة الوطنية مما يحتم على صانعي القرار التكيف مع هذه التغيرات التقنية المتسارعة.

لقد ازداد الاهتمام عالمياً، بتأثيرات التقدم التقني في مجال العمل، فالتغير أصبح سمة من سمات عصرنا وسوف يواصل هيمنته وتأثيره مستقبلاً. وهذا يعني أن العلاقة بين المعرفة والعلوم والتقنية، وبين الآلة وأسس الإنتاج سوف تتغير. فالمهارات التي اكتسبها العامل اليوم باعتبارها مهارات حديثة ستصبح عتيقة تماماً بعد سنوات قليلة.

فإذا أراد العامل أن يصبح كفؤاً في حرفته أو يظل محافظاً على عمله، عليه أن يطور نفسه لمواكبة المستجدات الحديثة. ومع ذلك ليست خطوات التغيير المتسارعة هي التي تحدد المسائل الضرورية والشروط التي يلزم استيفاؤها لأجل إصلاح عملية التعليم

والتدريب، بل أيضاً الأبعاد الأخرى المتفاوتة التي تؤثر على حياة الإنسان، ونقصد بذلك العامل في حقل الإنتاج والذي يعنيه هذا الأمر. إن التعقيد المطرد في أنواع الآلات يقتضي من فني التشغيل أن ينشئ علاقة جديدة ليس فقط بالتكيف مع الآلة من الناحية الذهنية، بل بانتهاج أسلوب يستطيع من خلاله تنظيم العمل وفق نظام تخصصي قائم على أسس هيكلية.



وفي هذه السطور نستعرض ملخصاً للتقرير الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة للتعليم المهني (UNEVOC) والذي يتناول التحديات والمتغيرات التي ستواجه هذا النوع من التعليم خلال القرن الواحد والعشرين، كما نتعرض للاستشرافات المستقبلية المرتبطة بالخطط والسياسات التي تتبناها الدول المتقدمة وبالذات الأوروبية لمواجهة هذه التحديات، حيث تعود بشائر هذه الخطط إلى العام 1987م، حين دعت منظمة اليونسكو إلى عقد مؤتمر دولي حول التعليم الفني والتدريب يهدف إلى معالجة المسائل المطروحة. وقد عقد المؤتمر في برلين- ألمانيا حيث اتفقت الدول الأعضاء على وضع خطة عمل دولية للنهوض بالتعليم الفني والمهني وتطوير أسس التعاون الدولي في هذا المجال، بحيث تضطلع بهذه المهمة وكالة جديدة أطلق عليها برنامج الأمم المتحددة للتعليم المهني يونيفوك (UNEVOC). ومنذ ذلك الحين، طرح المشروع عدة برامج لتبادل الخبرات والآراء بين صناع القرار في الدول المعنية من جهة والأطراف الممولة لعملية التدريب وإتاحة فرص العمل على النطاقين الدولي والإقليمي من جهة أخرى. وضمن المشاريع المطروحة في هذا المجال يتناول التقرير الذي نعرضه باختصار أربعة محاور رئيسة هي:

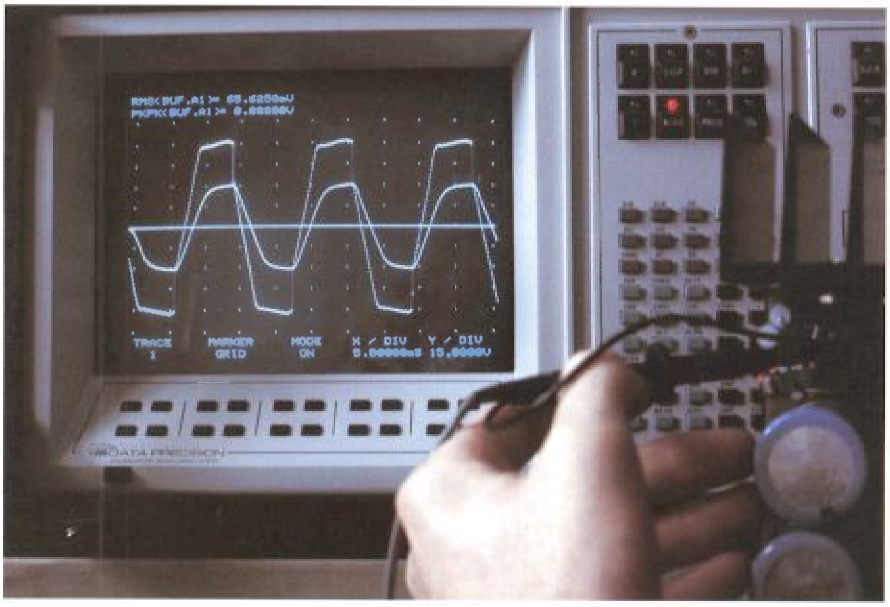
❖ ابتكار الطرق والأساليب وتحسين نظام التعليم الفني والمهني. قديماً كانت المدارس تعمل، بشكل تقليدي، كمراكز لنقل المعرفة بصورة سلبية حيث يتلقى الطالب العلم إما من المدرس وإما من الكتاب. ومن ثم، لأجل متابعة الدروس، فقد وضعت مسبقاً الأسس التي تعينه على ذلك. أما في الوقت الراهن، فقد تحول النظام المدرسي إلى مراكز تهدف إلى تطوير شخصية الفرد وقدراته الذهنية. ونتيجة لذلك نشأ وضع جديد يميز بين " التعليم العام " والتعليم التخصصي و " التدريب " ، حيث تم تطوير هذه العناصر طبقاً للقدرات الذهنية أو الرغبات المهنية لدى الفرد.

لقد دار جدل طويل حول أهمية دور التعليم ، حيث تبين أن أولئك الذين يقودون مسيرة الإبداع العلمي عبر الاستفسار والتحليل في الحياة والبحث العلمي احتلوا الصدارة عن جدارة ، في حين تخلف أولئك الذين يراقبون بكسل وينتظرون نتائج الآخرين فقط لاستغلالها والاستفادة منها في نهاية المطاف. وفي هذا العصر حيث التطور التقني المتسارع، يصبح التحدي الأكبر هو تعزيز عملية التعليم ودعمها بعناصر التدريب المناسبة كي تقترن بمجال العمل. وعلى المنوال نفسه يحتاج التدريب المتقدم إلى قدر من التعليم الأساسي الذي يعين الفرد على تحديد خبراته واتخاذ قراراته بناء على المعلومات والخيارات المتاحة له.

لقد نشأ عن حقبة التطوير الصناعي السابقة نظام للتعليم يتم من خلاله إلحاق نسبة قليلة من " صفوة " المتعلمين بالتعليم العالي وتعهد إليهم فيما بعد مهمة التطوير التقني لآليات الإنتاج.

أما غالبية الشباب، فإن التدريب، باعتباره امتداداً للتعليم الشامل في المراحل الابتدائية والثانوية، يمثل المسار الذي يتجهون إليه للعمل كفنيين لتشغيل آلات الإنتاج.

ومع ذلك لم يعد من الممكن الدفاع عن هذا المنحنى حالياً، حيث أصبحت الآلة المخصصة لعمليات محددة غير صالحة بعد استبدالها ببرامج الحاسوب الذكية. فالآلة الحديثة تحتاج إلى فني تشغيل يتمتع بالعديد من المهارات التي لها صلة باستخدام الآلات



التي تعمل ذاتياً، عليه مطلوب حالياً من فني التشغيل أن يتمرس على استخدام قدراته الذهنية وسعة خياله وأن يوجه الآلة الوجهة التي يحددها بنفسه. ومن ثم، فإن ابتكار الأنظمة التعيمية والتدريبية وتطويرها والتي ترقى إلى مستوى التقنية الحديثة مع المداومة على إجراء المزيد من التحسينات عليها مستقبلاً أصبح أمراً حتمياً.

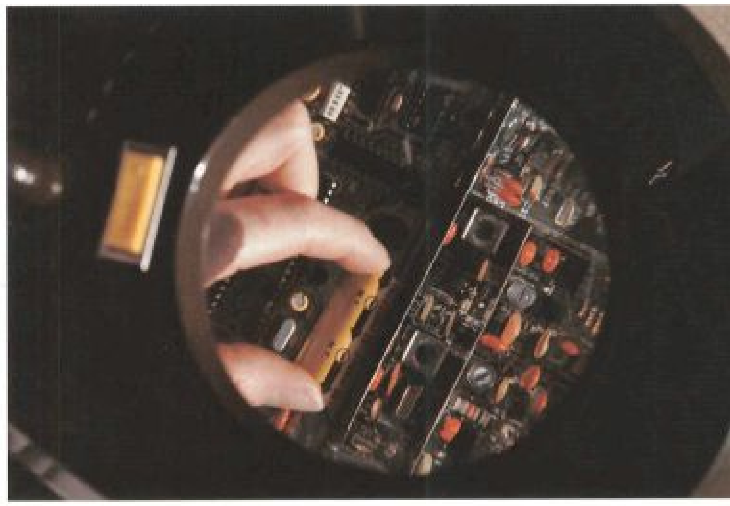
❖ مد جسور التعليم والتدريب للجميع، وإتاحة مجالات المعرفة على المستويات كافة وللمواطنين جميعهم. و ينبغي أن تهيأ السبل وتتاح الفرص لكل الأفراد للتعلم والتدريب على كافة مستوياتهم وبصرف النظر عن قدراتهم الأكاديمية وعمرهم وذلك حتى يتسنى لهم المشاركة في تنمية المجتمع الإنساني بصفة عامة وتطوير مجتمعاتهم ودولهم بصفة خاصة. كما يجب أن تراعى قدرات ورغبات الطلاب المتنوعة فضلاً عن مراعاة رغبات مجموعة بعينها. من ناحية أخرى، سوف يتم تشغيل آلات المستقبل من قبل شخص مدرب له القدرة على التكيف مع مهاراته، إذ سيقتضي ذلك القدرة على فهم واستيعاب طريقة استخدام العدد والأدوات بطريقة مبتكرة. و ينبغي أن تتاح المعرفة لكافة المواطنين وذلك حتى لا يصبح لدينا هرم من المعرفة تحتل الصفوف فوق قمته، كما في الماضي. و هنالك قدر هائل من المعلومات المتاحة للجميع ليس فقط تلك المستقاة من الكتب أو المعلم، ولكنها أوسع انتشاراً بسبب وسائل الإعلام وشبكات الإنترنت. إن مهمة التعليم حالياً ليست فقط نقل المعرفة بل توجيه الطالب نحو كيفية تحديد خياراته الصائبة واختيار المعلومات المناسبة التي تعينه على حل ما يطرأ من مسائل معقدة.

❖ إصلاح العملية التعليمية التعليمية لأجل تطبيق نظام التعليم مدى الحياة، معرفة كيف نتعلم : ينبغي أن يوفر التعليم المهني القوى العاملة المؤهلة ضمن سوق العمل دائمة التغير. نتيجة للتطور التقني المستمر، لم يعد التعليم الابتدائي والتدريب في مختلف المهن يمثل غاية في حد ذاته بل مجرد مرحلة تمهيدية لاقتحام العملية التعليمية متعددة المستويات. لذا، لابد من الاستمرار في عملية التعليم والتدريب وأن يكون ذلك على نفقة الشركات ذات الورش والمختبرات المعدة بأحدث الأجهزة والمعدات.

لقد كانت سياسات التعليم الفني والتدريب في السابق تهدف إلى تطوير كفاءات ومؤهلات الخريجين حتى يتمكنوا من الالتحاق بالوظائف وهم أكثر قدرة على الإنتاج. ومع ذلك تشير التقارير إلى أنه في الحقبة الجديدة، سيتنقل الشخص من مهنة إلى أخرى حوالي 6 أو 7 مرات في المتوسط خلال حياته العملية. ولكي يصبح مواكباً للتقدم التقني ومنافساً للآخرين في مجالات العمل ينبغي أن يكون متابعاً وعلى اتصال دائم بحقول التعليم والتدريب. علاوة على ذلك، يجب أن يسعى بصفة مستمرة للبحث وتقصي المعلومات واستيعاب المعارف الجديدة والإمكانات الحديثة التي تندرج تحت دائرة تخصصه.

إن نظام التدريب الذي يهدف إلى مجرد منح الطلاب شهادة دبلوم بمستوى أدنى بعد إنهائهم برنامج التدريب ينشأ عنه تخرج عدد كبير من (الأفراد غير المقبولين في ساحة العمل) خصوصاً وأن الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات آخذة في التلاشي تدريجياً. وبدلاً من ذلك، يتم تعزيز عملية الانتقال إلى فرص أوسع ومجالات متقدمة للحصول على درجات دبلوم ضمن نظام التعليم الفني والمهني ذات مستوى عالٍ من الكفاءة. كما أخذت عملية اللاتخصص في برامج التدريب تزداد تدريجياً وذلك من خلال وضع التخصصات في شكل مجموعات علاوة على التركيز على الكفاءات التي يمكن نقلها من إحدى المهارات إلى الأخرى.

إن الشخص الذي لا يتصف بالرؤية التحليلية في عالم المعلومات في القرن الحادي والعشرين، ولا يستطيع التحدث بلغة أخرى، وليس بوسعه استرجاع المعلومات باستخدام الحاسوب، يعتبر من الناحية الوظيفية غير قادر ولن يتمكن من الحصول على أية وظيفة في ظل



التقلبات والتغيرات المطردة في سوق العمل. ومن ثم، فإنه في حاجة إلي التدريب والتأهيل مجدداً وإعادة تنظيم نفسه حتى يصبح مواكباً للمتغيرات والمستجدات في ساحة العمل. وهذا لن يأتي إلا من خلال وضع نظام للتعليم الأساسي يتميز بالجودة العالية والمستوى الرفيع. لقد دلت الخبرة على أنه من الصعوبة بمكان التنبؤ بنوع برنامج التدريب الذي يشمل أفضل المهارات المطلوبة للتدريب لأجل استيفاء احتياجات ومتطلبات سوق العمل. ومن الناحية التقليدية، نلاحظ أن سعة ونطاق ومحتوى الكفاءات ضمن المجالات المقدمة تعتمد على الاحتياجات التطويرية القائمة برغم أنه يتوجب أن تلعب برامج التدريب دوراً فاعلا في تعزيز القدرات والإمكانات لأجل استيفاء الاحتياجات والمتطلبات في المستقبل. لذلك يجب بذل أقصى الجهود لمعرفة متطلبات سوق العمل مستقبلاً حتى يمكن ربطها باحتياجات التدريب من الكفاءات اللازمة و ينبغي أن ينقل التعليم المهني والتدريب المهارات المناسبة الفنية منها والاجتماعية ، بطريقة تواكب التحديات المتمثلة في احتياجات سوق العمل. إن وجود نظام للتعليم والتدريب بشكل جديد سوف يسهم في الجهود المبذولة لحل مشكلة البطالة المتنامية واستغلال الأطفال في العمل، ويتيح للقوى العاملة التكيف مع المهارات الجديدة والعمل على اكتسابها بصفة دائمة.

❖ دور الجهات المساهمة في التعليم والتدريب : هناك إجماع بأن للقطاع العام أي الحكومات والقطاع الخاص أي الشركات، أدوات مهمة ينبغي أن تستغل من أجل تطوير ورعاية التعليم المهني والتدريب وأن يصبح القطاعان شريكين في مهمة إعداد القوى العاملة . ونظراً لتمتع القطاع العام بالصلاحيات والإمكانات المنظمة وارتباط التعليم والتدريب بالتنمية الوطنية بصورة مباشرة، ينبغي أن يتولى المسؤولية الأساسية في وضع سياسات وخطط التعليم المهني والتدريب بما في ذلك حفظ ورعاية العلاقة مع كافة الأطراف المشاركة ضمن هذا المجال.

من ناحية أخرى يتحمل القطاع الخاص والأطراف المشاركة في سوق العمل مسؤولية تحديد المؤشرات المستقبلية لسوق العمل. وتتمثل هذه المسؤولية في تقديم النصح للجهات التعليمية حول أهداف ومرام محددة مثل كيفية إنشاء التخصصات المهنية.

إننا نجمع على وجوب رفع مستوى التدريب من وقت لآخر ، وكذلك تطوير برامج التلمذة الصناعية كي نتمكن من تحقيق متطلبات حياتنا اليومية، وأن تتيح الشركات المحلية فرصاً للتدريب حتى يصبح المتدربون على دراية ليس فقط بالأجهزة والمعدات بل أيضاً ببيئة ومحيط العمل في الشركات. إن أفضل جهة تتولى عملية استمرار التدريب المهني هي الشركات ، لاسيما وأن التدريب أصبح يمثل عنصراً حيوياً في سياسات توظيف العاملين. وهناك مؤسسات تستثمر في تدريب الموظفين حيث إن عملية تطوير مواردها البشرية تتيح لها فرصة أكبر للمنافسة.

هناك رؤيتان تهيمنان على المفهوم التكاملي، الأولى وتتصل بتكامل أنظمة التدريب. (System approach) ، والثانية تتعلق بالتبادل أو التعاون المشترك. (Network approach) و فيما يختص بطريقة تكامل الأنظمة، فإنه يتم دعوة كل من القطاع العام والقطاع الخاص لإنشاء روابط بينهما أفقياً ورأسياً في مجال التعليم المهني والتدريب الأساسي والمستمر لاسيما وأن الهدف من عملية الإصلاح هو وضع أساس راسخ وشامل يجمع بين التعليم المهني الثانوي ومراحل التعليم فوق الثانوي والجامعي. إلا أن ما يحد عملية تطوير التدريب المهني كقطاع منفرد هو أنه يحمل السمة العلاجية بدرجة كبيرة ومن ثم سيظل يمثل الاختيار الثاني لدى الشباب. ويشير الطرح الخاص بمبدأ التعاون المشترك إلى إمكانية تطوير نظام للتدريب المهني متى ما عمل القطاعان العام والخاص معاً بصورة مشتركة ، إذ إن ذلك سيعزز من قدراتهما التنافسية من الناحية الاقتصادية ، ويفتح المجال أمام توظيف الطلاب ويتيح لهم الفرصة لمواكبة متطلبات التغير.

يعتمد مبدأ التعاون المشترك على الآتي :

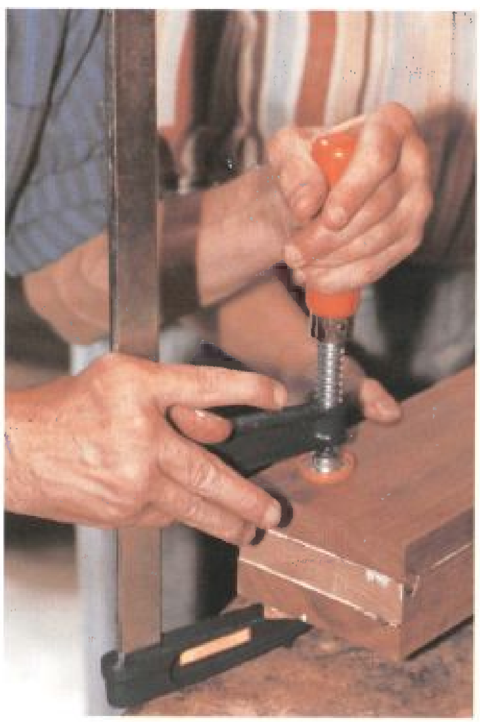
- يقبل القطاع العام المشاركة مع القطاع الخاص باعتبار الأخير الجهة التي توفر الخبرة العملية بناءًا على مفهوم التعليم المستمر مع مراعاة الأولويات بشأن تطوير الخطط والسياسات .
- يشارك القطاع الخاص في عملية إصلاح التعليم المهني والتدريب من خلال إتاحة فرص للعمل والمساهمة في تدريب الطلاب.

دور التدريب الفني والمهني ودعم رواد الأعمال في تأسيس وتوسيع المشروعات الصغرى

د. رمضان السنوسي

أهمية تنمية الموارد البشرية

يشير تقرير منظمة العمل الدولية حول الاستخدام في العالم إلى أن وضع العمالة في العالم وضع مقلق ، فما زال مستوى البطالة الكاملة والبطالة الجزئية مرتفعاً في معظم أنحاء العالم، وقد أدى هذا في كثير من أنحاء العالم إلى تراجع في مستويات المعيشة ، وتزايد حدة الفقر ، وتنامي مظاهر التوتر الاجتماعي.



ولقد كان لظروف العولمة ، والاقتصاد القائم على المعلوماتية وتحرير التجارة العالمية انعكاساتها على تناقص فرص العمل خاصة تلك المتعلقة بمجالات العمل الأقل مهارة والأقل تكنولوجية، وفي الوقت الذي تناقصت أهمية العمالة العادية الأقل مهارة ازدادت أهمية الدور الذي تؤديه العمالة الأكثر مهارة والأكفأ تخصصاً، وارتبط بكل هذه المعطيات سؤال ملحّ حول معرفة الحد الذي تستطيع معه مستويات التعليم والتأهيل المهني للقوى العاملة الاستجابة لمتطلبات سوق العمل من أجل تحقيق أهداف النمو الاقتصادي والحد من مشكلة الاستبعاد الاجتماعي ، لاسيما بين الشباب الأكثر عرضة لأن يكونوا متضررين من تناقص فرص العمل. وحتى هؤلاء يكونون أقل قدرة على تنفيذ مبادرات بمشروعات اقتصادية لنقص الخبرة والمعلومة .

وفي الوقت الذي يؤكد أنصار العولمة على أهميتها لمواجهة حراك الناس وتقدم الاتصالات والزيادة المذهلة في تدفق التجارة ورؤوس الأموال والتطورات التكنولوجية وإتاحة فرص جديدة للنمو الاقتصادي المستدام، فإن العولمة قد أدت في تأثيراتها الجانبية إلى ازدياد حدة الفقر والبطالة والتفكك الاجتماعي وانتشار الأخطار المحدقة بالإنسان في كل مكان.

ولقد تعددت المحاولات على المستوى العالمي من أجل خلق فرص عمل تستوعب الأعداد المتزايدة من الباحثين عنه وتتصدى لتنامي ظاهرة البطالة . وتأتي المشروعات الصغرى ضمن الفعاليات التي أثبتت جدواها في خلق فرص العمل المستدام ، وفي تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والطبيعية، وفي تفعيل دور المواطن وتقليل الاعتماد على الدولة في التوظيف مع ما ترتب عنه من بطالة مقنعة وتكلفة اجتماعية .

وتتجه العديد من التجارب والمبادرات إلى تمكين المبادرين لمشروعات صغرى من تأسيس واستدامة وتوسيع مشروعاتهم من خلال فعاليات دعم المشروعات الصغرى والتعليم والتدريب في إطار ما يعرف بسياسات التمكين اللاغية لسياسات التسكين. وفي هذه الورقة سيتم عرض وتحليل أبعاد المشروع العربي لدعم القدرات في مجال إنشاء وتطوير المشروعات الصغرى ودعم المبادرين وتأهيلهم.

منطلقات رئيسية في علاقة المشروعات الصغيرة بفرص العمل:

تقوم فكرة المشروعات الصغيرة على جملة من المنطلقات أهمها:

- تنطلق فكرة المشروعات الصغرى من كونها تمثل آلية برامجية تأخذ بيد المقبلين الجدد والمبادرين في سوق العمل والإنتاج ليسهموا في النمو الاقتصادي المستدام وليحققوا درجة معتبرة من الدخل

ويوفروا فرصاً متنامية للعمل ، خاصة مع تعهدهم بالتدريب والتعليم النوعي لزيادة فرص تمكينهم من ذلك.

◆ إن المشروعات الصغيرة تتعرض للعديد من المخاطر والتحديات التي تعوق بدايتها وربما تسهم حتى في فشلها وانهيارها ، ويشير العديد من الدراسات إلى أن احتمالية نجاح المشاريع الصغرى التي لا يتم رعايتها ودعمها تكون أقل من تلك التي يتم لها ذلك ، وهنا برزت إلى سطح الاقتصادات العالمية فكرة إنشاء حاضنات المشروعات الصغيرة التي تزيد من احتمالات نجاحها لتصل إلى أكثر من 80٪ ، ومن هنا ووفقاً لهذا المنطلق تمثل الحاضنات للمشروعات الصغيرة الاحتياج الفعلي للدول النامية التي تنشأ فيها المشاريع الصغيرة في ظروف صعبة. إضافة إلى الأخذ بيد المبادرين وتزويدهم بالمعارف والمهارات والخبرات الداعمة لذلك.

◆ إن التأكيد البرامجي وفقاً للسياسات الاقتصادية على فكرة الاستثمار في المشروعات الصغيرة يرتبط بتوجه هذه المشروعات في المقام الأول نحو المجالات ذات التوجه التكنولوجي المتطور، وخاصة تلك المشروعات التي تستهدف تنمية الإبداع والمخترعات وتحويلها إلى سلع قابلة للتداول في السوق المعاصر. وتبرز هنا منطلقات عالمية حول ربط المشروعات الصغيرة بالتنمية التكنولوجية ، وإنشاء ما يعرف بالقرى الذكية وحاضنات المشروعات التكنولوجية ، وتمكين المبادرين لمشروعات صغرى وأصحاب المشروعات الفعليين من المرجعيات المعرفية والمعلوماتية ذات العلاقة.

◆من خلال تفعيل فكرة الاستثمار في المشروعات الصغيرة في المجتمع تزداد احتمالات النمو النشط والهادف لبيئة عمل جادة تفسح المجال للمشاركة الشعبية في خلق فرص العمل والإنتاج والمحافظة على استدامتها وتشجيع المبادرات بمشروعات صغرى.

◆ إن دعم المشروعات الصغيرة واحتضانها لاعتبارات اجتماعية واقتصادية يأتي على رأسها خلق فرص العمل، يعتبر من المشروعات التنموية ذات المردود الإيجابي. ففي الولايات المتحدة على سبيل المثال لا يكلف دعم المشروعات الصغيرة أعباءاً على الميزانية العامة ولا على دافعي الضرائب ، ووفقاً لما أشار إليه جالن هل في بحثه حول المشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة فإن الدخل عن الأرباح وعوائد العقارات التي تستخدمها هذه المشروعات يتجاوز بكثير تكاليف برنامج المعونة. بل لقد ساعدت هذه المشروعات خلال المدة من 86 إلى 1996 على توفير مليون فرصة عمل ، وتحصل الحكومة الأمريكية على 110 دولارات مقابل كل دولار دعم تدفعه للمشروعات الصغيرة.

الأهمية الاقتصادية والتشغيلية للمشروعات الصغرى:

من خلال العديد من المرجعيات ذات العلاقة تبرز حقيقة الدور المهم للمشروعات الصغيرة في خلق فرص العمل وبشكل مستدام، الأمر الذي جعل المشروعات الصغيرة أداة من أدوات التنمية الشاملة ، حيث أسهمت وتسهم في القضاء على معدلات التضخم المرتفعة وتخفيف حدة البطالة وتغذية السوق والمشروعات الكبرى.

وبالنسبة للدول النامية ، ومع اشتداد حدة المنافسة وتعقيد منظومة تحرير التجارة العالمية والعولمة ، فإن هناك توجهاً نحو الاهتمام بالمشروعات الصغيرة وبالمبادرين بها في إطار مراجعة سياسات التنمية خاصة مع تنامي مشكلة نقص فرص العمل وثبوت نجاح هذه المشروعات في الدول المتقدمة في توليد فرص للعمل الذي يستوعب الموارد البشرية المؤهلة والكفؤة و يفتح المجال للنشاط الاقتصادي للمبادرين الجدد .

ومن الأمور التي عززت من دور المشروعات الصغيرة في إيجاد فرص للتوظيف والعمل والتنمية بمفهومها الواسع ما يمكن مقاربته على النحو التالي:

◆ تتمكن المشروعات الصغيرة من توفير فرص العمل والإنتاج بشكل أكبر من غيرها حتى مع محدودية مواردها المالية مقارنة بالمشروعات الصناعية الكبرى. هذا بالإضافة إلى قلة متطلباتها من البيئة الأساسية وما يرتبط بذلك من الحد من التكاليف الكلية لإقامتها وتشغيلها.

◆ تخفف المشروعات الصغيرة من العبء الملقى على الدولة في توفير فرص العمل الذي ربما يقود إلى تنامي ظاهرة العمالة المقنعة.

◆ اتجاه العديد من المشروعات الصغيرة إلى الاعتماد على المواد الأولية المحلية بجعلها مجالاً استثمارياً مجدياً اقتصادياً وله عائد اجتماعي مناسب.

◆ تسهم المشروعات الصغيرة في تشجيع الاستثمار وتحفيز المبادرين والعمل على تعبئة الموارد المالية من مصادرها المتعددة.

◆ تلعب المشروعات الصغيرة دوراً مهماً ومتنامياً كصناعات وخدمات داعمة ومغذية للعديد من النشاطات الاقتصادية الأخرى.

◆ تتميز المشروعات الصغيرة باتباعها أساليب العمل الكثيف والمردودية الاقتصادية ، وانخفاض تكلفة فرص العمل بها مقارنة بالصناعات والمشروعات الكبرى.

وتبرز التجارب العالمية في مجال المشروعات الصغيرة بعض أوجه هذه الأهمية:

• ففي بريطانيا تمثل المشروعات الصغيرة أكثر من 50٪ من قوة العمل في القطاع الخاص، وتنتج 40٪ من الصادرات الإنجليزية.

• وتمثل المشروعات الصغيرة في اليابان أكثر من 40٪ من الصادرات اليابانية وتستوعب أكثر من 60٪ من حجم العمالة.

• وفي الولايات المتحدة تلعب المشروعات الصغيرة نفس الدور حتى

أن أكثر من 66 ٪ من القوى العاملة الأمريكية كانت أول خبرة لها في مجال العمل في المشروعات الصغيرة وسهم المشروعات الصغيرة في دعم الاختراعات بنسبة 55٪ من إجمالي عدد الاختراعات.

التوجهات الدولية نحو المشروعات الصغيرة وفرص العمل:

تزايدت اهتمامات المنظمات الدولية بالمشروعات الصغيرة لما لها من أهمية تنموية ودور بارز في إيجاد فرص العمل، ولقد أسهم البنك الدولي في فترة الثمانينات بمبلغ 4,3 مليار دولار لتمويل المشروعات الصغيرة في أكثر من أربعين بلداً، وخصص البنك الدولي في سنة 1978 ثلث القروض التي يمنحها في مجالات التنمية الصناعية لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وذلك مساهمة في تخفيف حدة الفقر وتوليد فرص العمل و دعم المبادرين .

وتقوم المنظمة الدولية للتنمية الصناعية "اليونيدو" بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بدعم الدول لإنشاء وتنمية المشروعات الصناعية الصغيرة لمواجهة قضية البطالة وخلق فرص العمل.

وتشير الاتفاقية الدولية رقم (122) التي أقرها مؤتمر العمل الدولي بشأن سياسة العمالة إلى الالتزام بخلق فرص العمل ، مؤكدة في البند (26ب) على أن سياسة التشغيل في الدول النامية ينبغي أن تستهدف إنشاء صناعات صغيرة ودعمها لتتكيف مع التقدم التكنولوجي والتغير المتسارع في متطلبات السوق ، ولتمكن بالتالي من تحقيق الزيادة في فرص التشغيل دون أن تعتمد على تدابير حمائية أو امتيازات خاصة تعوق النمو الاقتصادي، وتؤكد الاتفاقية في شأن طرائق التنفيذ وذلك في الفقرة رقم (11) على أن من بين التدابير الملائمة للمعطيات المحلية الهادفة إلى ضمان الاستخدام التام للقوى العاملة المحلية "تنمية الصناعات الصغيرة والحرفية القابلة للبقاء خاصة في المناطق الريفية" .

وفي الاتفاقية الدولية رقم 169 لسنة 1984 والتي أقرها مؤتمر العمل الدولي بشأن سياسة العمالة النص على أن تلتزم الدول الأطراف بأن تضع في سياستها الوطنية للعمالة أهمية المؤسسات والمشروعات الصغيرة بوصفها مصادر ومجالات للتوظيف حيث تتيح عملا خاصا للعمال الذين تواجههم صعوبات خاصة.

ونصت التوصية رقم 176 لسنة 1988 في إطار الاتفاقية الدولية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة على أنه: ينبغي أن تتيح كل دولة عضو للعاطلين عن العمل والذين يرغبون في إقامة مؤسسة خاصة بهم أو في مزاولة نشاط اقتصادي آخر عوناً مالياً وخدمات استشارية.

ودعا مؤتمر القمة العالمية للتنمية الذي عقد في كوبنهاجن عام 1995 في إعلان برنامج العمل الدولي إلى إزالة العقبات التي تواجهها المشاريع الصغيرة وتيسير سبل وصولها إلى الائتمان، والأسواق الوطنية والدولية والتدريب الإداري والمعلومات التكنولوجية ، وكذلك تسهيل الترتيبات القائمة بين المشاريع الكبيرة والصغيرة.

وفي عام 1998ف اعتمد مؤتمر العمل الدولي التوصية رقم 189 المتعلقة بخلق الوظائف في المنشآت الصغيرة على ثلاثة مستويات:

❖ المستوى القانوني والسياسي: ويشمل هذا المستوى اعتماد سياسات مالية وسياسات استخدام وتشريعات ملائمة بهدف إيجاد ظروف مواتية لتنمية المنشآت الصغيرة وإزالة القيود أمام نموها وتطورها ، والاستفادة من مصادر التمويل والتكنولوجيا، والوصول إلى الأسواق ، وإجراءات التسجيل والإنشاء وغيرها من الإجراءات التي ينبغي أن تكون ميسرة ومبسطة.

❖ مستوى الوعي بأهمية المشروعات الصغيرة:

وفي هذا المستوى يتم التركيز على نشر الوعي بين كافة المعنيين بالشأن الاقتصادي والاجتماعي والمالي بأهمية المشروعات الصغيرة في مجالات الاستثمار والإنتاج وخلق فرص العمل.

❖ مستوى فعاليات الدعم والإسناد : وفي هذا المستوى يمكن الإشارة إلى ما تتطلبه المشروعات الصغيرة من خدمات مساندة ودعم، ويدخل في هذا السياق اعتماد البرنامج الدولي لتنمية المنشآت الصغيرة سنة 1998ف. ويهدف هذا البرنامج إلى زيادة تعزيز وتوسيع نطاق أنشطة منظمة العمل الدولية في دعم المنشآت والمشروعات الصغيرة ، ويدخل في إطار فعاليات هذه الأنشطة ما يلي:

• الدعم السياسي والتشريعي لتنمية المشروعات الصغيرة.
• جودة الوظائف وفرص العمل ومردوديتها ذات الجدوى الاقتصادية.
• خدمات دعم وتنمية المشروعات الصغيرة.
• التدريب والتأهيل من أجل المشروعات الصغيرة.

وفي هذا الإطار اعتمدت الاستراتيجية الدولية المذكورة وأنشطة منظمة العمل الدولية برنامج " كيف تبدأ وتطور مشروعاتك" في إطار استهدافها لتنمية المشروعات الصغيرة على المستوى الدولي ويجرى تنفيذ هذا البرنامج في أكثر من أربعين دولة ويستفيد منه ما يزيد عن 150,000 من أصحاب المشاريع الصغيرة.

وعلى مستوى العمل العربي دعا مدير منظمة العمل العربية في تقريره للدورة الحادية والعشرين لمؤتمر العمل العربي إلى الاهتمام بالصناعات والمشروعات الصغرى في الوطن العربي لكونها أداة للتنمية واعتبار أهميتها التنموية وخلق فرص العمل ولما تتميز به من مرونة وانتشار وسرعة استجابتها لمتطلبات واحتياجات سوق العمل.

❖ دور التدريب والتعليم في تمكين رواد الأعمال من تأسيس

وتوسيع المنشآت الصغرى:

تؤكد العديد من المرجعيات المتاحة على أهمية تدريب وتعليم المبادرين لتأسيس مشروعات صغرى في إطار ما يعرف بسياسات التمكين ، بحيث يزود الباحثون عن العمل والمبادرون بمشروعات صغرى بمعلومات وخبرات ومهارات ومرجعيات تساعدهم على تأسيس مشروعات صغرى بدرجة عالية من الكفاءة والمقدرة وبما يحقق استدامة هذه المشروعات وتوسيعها وتفعيل دورها في التوظيف الذاتي.

وتفرض العولمة وتحرير التجارة العالمية جملة من التحديات أمام تأهيل وتدريب للبادرين لإنشاء مشروعات صغرى في سوق تشتد فيه المنافسة وتتسارع فيه وتيره الاختراعات العلمية والتقنية وتقادم المعرفة في زمن قصير جداً وتتسع فيه دائرة المعارف والمعلومات عبر شبكات التواصل الإلكتروني.



ولقد ركز المؤتمر العربي لتنمية الموارد البشرية والتدريب الذي عقد في تونس في شهر نوفمبر 2001 على ضرورة مواجهة التحديات التي تواجهها أنظمة التعليم والتدريب المهني ، وإعداد المبادرين بما يحقق التفاعل الكفؤ مع المستجدات ، ومواصلة الجهود لتحديث بنية نظم التدريب والتعليم الفني والمهني ، واعتماد مبادئ الجودة الشاملة والشراكة مع مختلف قطاعات العمل والإنتاج.

وتواجه المشروعات الصغرى صعوبات تتعلق بتوفير الموارد البشرية المدربة والمؤهلة ذات الكفاءة الإنتاجية العالية والمتطورة في ظل غياب أو نقص برامج التوجيه والإرشاد وتنويع أنماط التدريب والتأهيل.

وتتسم الموارد البشرية في المنشآت الصغرى بعدد من الخصائص التي تختلف عن خصائصها في المنشآت الكبيرة، ويتطلب هذا الأمر اهتمام مؤسسات التدريب والتعليم الفني بحاجات المنشآت الصغيرة كما يتطلب التعرف المستمر على الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية اللازمة لتأسيس وإدارة المشروعات الصغرى، والعمل على إشراك المبادرين وأصحاب المشروعات الصغرى في ذلك. وفي هذا السياق ينبغي التأكيد على ما يلي:

❖ العمل على تطوير برامج التعليم والتدريب لتأهيل الموارد البشرية اللازمة للمشروعات الصغرى.

❖ تزويد المبادرين بالمهارات والمعلومات والخبرات والمرجعيات بما يمكنهم من تأسيس واستدامة مشروعاتهم.

❖ تظافر الجهود الرسمية وغير الرسمية لإيجاد منظومة متكاملة لتنمية الموارد البشرية وتأهيل المبادرين.

❖ مقررات وتوصيات مؤتمر العمل العربي وعلى الأخص ما جاء في مقررات الدورة الثلاثين التي عقدت بتونس سنة 2003 بشأن زيادة نشر الوعي عبر مختلف وسائل الإعلام بأهمية دور التعليم والتدريب المهني في إعداد الشباب للعمل وتشجيعهم على تحمل مسؤولية العمل للحساب الخاص.

خلفية المشروع ومبرراته

شهدت الدول العربية فى العقود الأخيرة تحولات سياسية واقتصادية أدت إلى تنامي معدلات البطالة وتركيزها في فئة الشباب بخاصة، من الذكور والإناث. ولتعزيز الأمن الاجتماعي والاستقرار، بدأت الدول العربية في تنفيذ خطط عدة لتنويع النشاط الإقتصادي مع التركيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها. ولا يمكن لهذه الجهود منفردة أن تتغلب على مشكلة البطالة في الأقطار العربية، ولكنها قد تساهم في خلق فرص عمل جديدة تخفف من أعبائها.

ولا يبدو في الوقت نفسه أن المنشآت الصغيرة قد ساهمت في التنمية الاقتصادية في هذه البلدان. وهناك عوامل عدة أدت إلى هذه النتيجة منها : الاختيار غير الصحيح للرياديين المرشحين لبدء / بعث المنشآت الصغيرة، ونقص المدربين المؤهلين لتدريب الرياديين، وعدم توافر مواد تدريبية مناسبة، وتدني فاعلية تخطيط التشغيل من حيث إدماج برامج خلق فرص العمل بإنشاء المنشآت الصغيرة وتطويرها، وضعف - أو حتى غياب - الربط الشبكي (التشبيك) بين المنشآت الصغيرة أو بينها وبين المنشآت المتوسطة والكبيرة.

ولدراسة هذا الوضع، بادرت منظمة العمل العربية التي تمثل إحدى المنظمات المتخصصة في جامعة الدول العربية، وكذلك المركز العربي لتنمية الموارد البشرية الذي يمثل مرجعيتها الفنية ، بعقد ندوة إقليمية في ديسمبر من عام 2002، شارك فيها طيف واسع من الجهات المعنية بدعم المنشآت الصغرى، وممثلون عن الدول

العربية. وقام المركز العربي لتنمية الموارد البشرية كمتابعة لتوصيات هذه الندوة بعقد أربعة اجتماعات لخبراء متخصصين في هذا المجال في عامي 2003/2004 بهدف تحليل المشكلة، وتحديد الفاعلين واللاعبين الرئيسين في هذا المجال. وفي ضوء التحليل المعمق للمشكلة، توصل المركز العربي إلى ضرورة بعث مشروع عربي إقليمي لدعم القدرات التخطيطية والتدريبية العربية في مجال إنشاء المشروعات الصغيرة وتطويرها.

عرض المركز العربي لتنمية الموارد البشرية المشروع على مؤتمر العمل العربي الذي يضم الشركاء الاجتماعيين الثلاثة، ووافق المؤتمر على البدء في تنفيذ المشروع، واعتبره مشروعاً إقليمياً رائداً. وقد تم استشارة جهات دولية وإقليمية ومحلية عدة ودعوتها للمشاركة في التخطيط والتنفيذ، وتم إعداد خطة تنفيذية للمشروع، وباشر المركز العربي في تنفيذ بعض النشاطات. فهناك قوائم الكفايات والمناهج والأدلة الإرشادية الخاصة بإعداد المادة التدريبية وتنفيذها جاهزة لتغطي أربعة برامج تدريبية . وتتواصل الجهود لتطوير موقع إلكتروني يؤمل منه تشبيك الهيئات المعنية بدعم المنشآت الصغيرة (الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص والمؤسسات التدريبية وغيرها) والمدربين والمتدربين . ويسعى المشروع الذي تقدر مدته بـ30شهراً إلى إعداد مواد تدريبية بنوعية متميزة تستهدف مخططي التشغيل، ومدربي المبادرين، والمبادرين أنفسهم. وسيتم نشرها على الموقع الإلكتروني التفاعلي، وكذلك تدريب مجموعات من كل فئة من المخططين والمدربين والمتدربين. وسيواصل المركز العربي لتنمية الموارد البشرية رعاية نواتج هذا الجهد وصيانتها وتحديثها وتكييفها.

ويطمح هذا المشروع إلى تعزيز التنمية الاقتصادية، ومحاربة الفقر والبطالة في المنطقة العربية عبر تشجيع ثقافة المبادرة. إذ يركز المشروع بخاصة على قضيتين: تتمثل الأولى في تعظيم دور المنشآت الصغيرة في الاقتصاد الوطني عبر تنمية قدراتها في خلق فرص العمل والمساهمة في التنمية الاقتصادية، وتتمثل الثانية في تعزيز ودعم تدريب الرياديين عبر إعداد مواد تدريبية متعددة الوسائط ونشرها على الموقع الإلكتروني وشبكة الإنترنت، وكذلك تدريب مدربي الرياديين وتأهيلهم وترخيصهم.

وتعد منظمة العمل العربية ، نظراً لأهمية دورها في عملية التنمية، وفي القضايا المتصلة بالعمل، وكذلك نظراً للمسؤوليات المنوطة بها من حيث طبيعة مهامها وهيكليتها الثلاثية التمثيل، الجهة التمثيلية الأنسب لرعاية هذا المشروع عبر المركز العربي لتنمية الموارد البشرية الذي يمثل المرجعية الفنية لهذه المنظمة. وقد باشر المركز تنفيذ المشروع ضمن مسارين رئيسين: أما المسار الأول فهو موضوع هذه الوثيقة التي تصف مشروعاً متكاملاً يلبي حاجات الأقطار العربية، ويؤمل أن يكون ريادياً في مجال المواد التدريبية الفعالة وإعداد المدربين المؤهلين، علماً بأن المتطلبات التمويلية لهذا المسار تتجاوز قدرات المركز. ويعنى المسار الثاني الذي باشر المركز تنفيذه باختيار العناصر والمكونات ذات الأولوية ، وترشيد الإنفاق وتحقيق أفضل النواتج ضمن التمويل المتوافر.

طبيعة المشروع:

سيعمل هذا المشروع على :

❖ التركيز على دعم قدرات تخطيط التشغيل على المستوى الوطني، وإعداد مواد تدريبية متعددة الوسائط لتدريب الرياديين وأصحاب المشروعات الصغيرة في البلدان العربية جميعها، وكذلك تدريب مدربي الرياديين، ومدربي المدربين وتأهيلهم وترخيصهم .

❖ دعم قدرات الوكالات الحكومية المتخصصة وهيئات المجتمع المدني والشركاء الاجتماعيين عبر:

- تطوير مواد تدريبية مناسبة للتعلم الذاتي تستهدف مخططي التشغيل ونشرها.

- تعزيز قدراتها لتمكينها من أداء دورها القيم عبر التدريب بمعناه الواسع.

- تشبيك الجهات الداعمة للمشروعات الصغيرة.

❖ تشجيع مشاركة المرأة في العمالة بعامة وفي إنشاء المشروعات الصغيرة بخاصة، إذ تشير التقارير والدراسات الحديثة إلى تدني مشاركة المرأة في سوق العمل وكصاحبات أعمال مقارنة بمدى مشاركة الرجل.

❖ تولي مسؤوليات تنفيذ نشاطات المشروع المتلاحقة والمتواصلة بما فيها عقد ورش تدريبية على المستوى الإقليمي لرسم خطط عمل تنفيذية وتشكيل لجنة خبراء لمراقبة التنفيذ.

❖ المساهمة في تعزيز دور المشروعات الصغيرة في الاقتصاد الوطني من حيث التفهم والتطبيق.

❖ تدريب المخططين، ومدربي المبادرين، ومدربي المدربين على المستويات الإقليمية وشبه الإقليمية والمحلية.

تصميم المشروع

تحليل المشكلة

تتمثل المشكلة المحورية في استمرار تنامي معدلات البطالة ووصولها إلى حدود غير مسبوقة في المنطقة العربية وخاصة ضمن فئة الشباب والخريجين الجدد. ويبدو جلياً تراجع قدرات الحكومات على خلق فرص عمل جديدة، ويتوقع أن يستمر هذا التراجع على مدى المستقبل المنظور. ولتخفيف العبء عن مؤسسات القطاع العام الكبيرة، يجب تعزيز دور المنشآت الصغيرة ودعمه عن طريق بعث روح المبادرة. وبالرغم من قيام الحكومات وهيئات المجتمع المدني بأدوار في إنشاء المنشآت الصغيرة ودعم

استمرارها، فإن هذه الأدوار متداخلة، وهناك نقص في الاهتمام بتدريب المدربين ، وضعف دور مخططي التشغيل فى تعزيز دور المشروعات الصغيرة ودعم قدراتها في خلق فرص العمل، وإدماجها في استراتيجية التشغيل بعامة. ومن ذلك تبدو أهمية وضرورة دعم القدرات العربية في مجال تدريب مخططي التشغيل، وتدريب مدربي الرياديين، ومدربي المدربين، وإعداد مواد تدريبية متعددة الوسائط ونشرها على موقع إلكتروني تفاعلي.

الشركاء

إذا أخذنا في الحسبان طبيعة المشروع كمشروع عربي إقليمي لدعم الجهود الوطنية في أكثر من 20 بلداً عربياً تتفاوت من حيث جهود التنمية ومراحلها، وتتباين في مستويات دخلها القومي، لا بد من تبني نهج مفتوح يلبي رغبات واحتياجات الجهات المعنية المتنوعة، وألا يقتصر النهج المختار على تلبية احتياجات جهات محددة دون غيرها. والبلدان العربية جميعها مدعوة للاستفادة من نشاطات المشروع عن طريق توفير منافذ تمكن الجهات الحكومية وغير الحكومية والمؤسسات التدريبية ومنظمات أصحاب العمل والعمال والقطاع الخاص والرياديين وأصحاب المشروعات الصغيرة من الاستفادة من الدعم الفني الذي يوفره المشروع ، وأن يستفيد مخططو التشغيل ومدربو الرياديين من المادة التدريبية المنشورة عبر التعلم الذاتي أو عبر الجلسات التدريبية المنظمة المباشرة ، وأن يستفيد الرياديون وأصحاب المنشآت الصغيرة من المادة التدريبية المعدة عبر التعلم والتقييم الذاتي عن طريق الموقع الإلكتروني التفاعلي ، وأن تقدم هذه الخدمات جميعها دون مقابل، ويمكن – في بعض الحالات– تحصيل رسوم رمزية لضمان جدية المتقدمين والمستفيدين. وسيتولى المركز العربي لتنمية الموارد البشرية إدارة المشروع الإقليمي، أما الجهات الوطنية الشريكة فتتمثل في:

- الجهات الحكومية مثل وزارات العمل والتجارة والصناعة.
- مدربي الرياديين والهيئات التدريبية .
- منظمات دعم الرياديين (الحكومية وغير الحكومية).
- الشركاء الاجتماعيين (اتحادات العمال، منظمات أصحاب العمل، الجهات غير الحكومية الأخرى).
- أصحاب العمل والعمال كأفراد.
- المواطنين عامة، والرياديين منهم خاصة .
- الجهات الدولية والإقليمية والوطنية.
- المصارف والمؤسسات وصناديق التمويل.
- برامج حزمة الأمان الاجتماعي.
- صناديق مكافحة البطالة.
- الجمعيات الأهلية ذات العلاقة بدعم المبادرين والرياديين.

الفئات المستهدفة

تتمثل الفئات المستهدفة بشكل مباشر في مسؤولي تخطيط التشغيل في الهيئات الحكومية وغير الحكومية، ومدربي الرياديين، والرياديين. وبالنهاية، يمكن أن تتمثل الفئات المستهدفة بعامة في أصحاب العمل والعاملين ومجموع المواطنين في 22 بلداً عربياً.

استراتيجية المشروع

سيتم تناول المشكلات المحددة والسعي للتغلب عليها أو التخفيف من آثارها عبر نشاطات متنوعة ينفذها المشروع منها: تدريب مخططي التشغيل، ومدربي المدربين، والمدربين، وتطوير مواد تدريبية متعددة الوسائط لتدريب الرياديين ونشرها على الموقع الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت. وتلبي هذه الاستراتيجية رغبات واحتياجات ثلاث فئات مستهدفة تتمثل في:

مخططي التشغيل، ومدربي الرياديين، والرياديين أنفسهم بهدف تحقيق التطلعات والأهداف المرجوة.

الهدف التنموي

يتمثل الهدف التنموي للمشروع في تعزيز الاقتصاد الوطني، ودعم الأمن الاجتماعي عن طريق تخفيف حدة البطالة والفقر عبر غرس ثقافة المبادرة وتشجيعها وتنميتها، وتحسين أداء المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

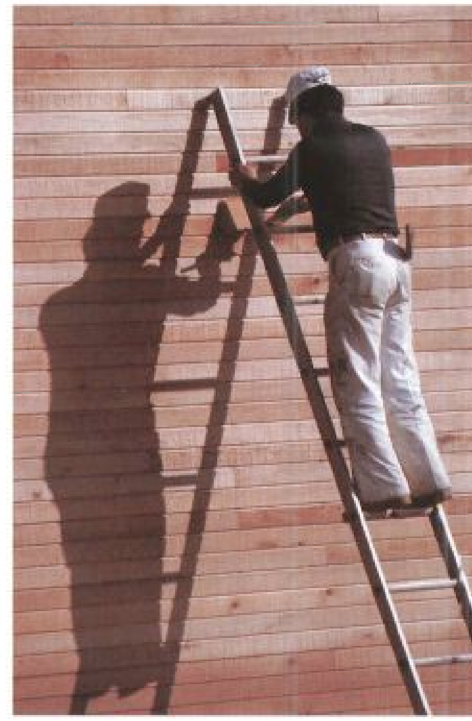
الأهداف المباشرة

- دعم قدرات الجهات الحكومية والشركاء الاجتماعيين لتنسيق نشاطات خلق فرص التشغيل وتنميتها وتحقيق تكاملها بما في ذلك إنشاء المنشآت الصغيرة وتطويرها.
- دعم قدرات مدربي الرياديين، ورفع كفاءتهم في تقييم تحصيل المتعلمين والمتدربين.
- تشجيع المبادرة والريادة ، وفتح منافذ تمكن الرياديين من الوصول إلى مواد تدريبية بجودة متميزة، وتساعدهم على تقييم تحصيلهم ذاتياً بموضوعية.
- تشبيك المنشآت الصغيرة والجهات الداعمة لها على المستوى الوطني لتعظيم دورها في الاقتصاد الوطني.
- تشجيع التشغيل الذاتي وتطوير القدرات والاتجاهات الايجابية لدى الأفراد، وبخاصة الشباب، نحو إنشاء المشاريع الصغيرة وإدارتها وتطويرها وتوسيعها.
- المساعدة على انتقال العمالة من القطاع غير النظامي إلى القطاع النظامي الخاص.
- توسيع قاعدة فرص العمل المنتج للمرأة.
- تحسين مستوى الإنتاجية والتنافسية لدى المؤسسات الصغيرة.

المخرجات

المُخرج1:

إعداد وتطوير خطة تنفيذية مرحلية، وتنفيذها على مراحل في ضوء توافر التمويل.



المُخرج 2:

تطوير موقع تدريبي إلكتروني تفاعلي يتمتع بآليات وصول مناسبة، وتجربته وتحميله بالمواد التدريبية متعددة الوسائط وتشغيله. وسيخدم هذا الموقع كذلك تشبيك الوكالات الوطنية التي تقدم الدعم الفني والقانوني والمالي والإداري للمنشآت الصغيرة.

المُخرج 3:

إعداد حزمة تدريبية تستهدف مخططي التشغيل عامة مع التركيز على إنشاء المشروعات الصغيرة وتطويرها بخاصة، وتجربة الحزمة ونشرها على الموقع الإلكتروني التفاعلي.

المُخرج 4:

تطوير مناهج أربعة برامج تدريبية تغطي الكفايات الريادية وتشمل: معرفة عالم الشغل والمنشآت الصغرى، وتأسيس المنشأة الصغيرة، وإدارة المنشآت الصغيرة، وتنمية المنشآت المتوسطة. بحيث تشكل هذه المناهج المرجعية لإعداد المادة التدريبية.

المُخرج5:

إعداد مواد تدريبية متعددة الوسائط لتدريب الرياديين، وتجربتها ونشرها على الموقع الإلكتروني التفاعلي بحيث يتمكن الرياديون من الوصول إليها والاستفادة منها. وسيتم إعداد (36) وحدة تدريبية تغطي البرامج التدريبية الأربعة: معرفة عالم الشغل والمنشآت الصغرى، وتأسيس المنشأة الصغيرة، وإدارة المنشآت الصغيرة، وتنمية المنشآت المتوسطة. وإعداد أدلة إرشادية لمعاونة المدربين في تنفيذ البرامج التدريبية الأربعة، وإعداد المادة التدريبية لها ونشرها.

المُخرج 6:

تدريب مجموعات من مخططي التشغيل، والمدربين، والرياديين على النحو الآتي:

- ◆ تدريب ما لا يقل عن (500) مشارك من مخططي التشغيل يمثلون الجهات الحكومية وغير الحكومية في البلدان العربية عبر ورش تدريبية وطنية وشبه إقليمية وإقليمية.
- ◆ تدريب ما لا يقل عن 200 مدرب ريادي من البلدان العربية.
- ◆ ترخيص وتأهيل ما لا يقل عن (50) مدرب مدربين Master Trainers
- ◆ تدريب ما لا يقل عن 500 ريادي في السنة الأولى من عمل المشروع.

التقارير والتقييم :

- ◆ يعد منسق المشروع تقريراً دورياً بواقع مرة كل (6) شهور، ويقدمه إلى الجهات المعنية لإبداء الرأي والمراجعة.
- ◆ إعداد التقرير الختامي ضمن مدى زمني لا يتعدى (9) شهور من انتهاء المشروع، وتوزيعه على الجهات المعنية.
- ◆ تقييم تأثير المشروع بعد (12) شهراً من انتهاء عمله، وتزويد الجهات المعنية بنتائج التقييم.

خطة العمل :

تقدر مدة تنفيذ المشروع (30) شهراً.

التأثير المتوقع :

يتوقع أن يكون للمشروع تأثير إيجابي على خفض معدلات البطالة بين الخريجين الجدد وفئة الشباب من الجنسين في البلدان العربية مما يساهم في تقليص الفقر والحد من البطالة. وسيؤدي المشروع كذلك إلى تنامي معدلات إنشاء المنشآت الصغيرة ونمو القائم منها إلى مستوى المنشآت المتوسطة، ويؤمل كذلك أن يؤدي تشجيع إنشاء المنشآت الصغيرة إلى توفير تكافؤ فرص النوع الاجتماعي (Gender) ، إذ إن هذا النوع من النشاط يلائم المرأة في المنطقة، كما سيؤدي ازدياد معدلات نجاح المنشآت الصغرى إلى تحويل جزء من القطاع غير النظامي ليصبح منشآت صغرى وصغيرة نظامية مما ينعكس إيجابياً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

القابلية للاستمرار :

تتولى منظمة العمل العربية والمركز العربي لتنمية الموارد البشرية التابع لها مسؤولية صيانة وتحديث ومواصلة نشاطات المشروع بعد انقضاء مدته المتوقعة (30 شهراً). وتتكون مصادر تمويل مواصلة النشاطات بعد انقضاء مدة المشروع من مساهمة الدول العربية في ميزانية منظمة العمل العربية، وكذلك من الدعم المالي السخي الذي تقدمه الحكومة الليبية للمركز العربي لتنمية الموارد البشرية من حيث كونها دولة المقر. ويتوقع أن تواصل الدول العربية تغطية تكاليف نشاطات التدريب المحلية التي ستتم في كل منها.

مهام ومسؤوليات جديدة
يضطلع بها قطاع
القوى العاملة في المرحلة القادمة

انطلاقا من الجهود المتواصلة التي توليها اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل الاهتمام الأكبر في إعادة تنظيم القوى العاملة وتأهيلها وتدريبها بما يواكب التطورات العصرية ، عقدت الأمانة اجتماعها العادي الأول لسنة 1374 و.ر وقد استهل الأخ الأمين الاجتماع بالتوجيه بأهمية التكاثف والتعاضد خلال المرحلة القادمة موضحا المهام والمسؤوليات الجديدة التي تنتظر قطاع القوى .



كما ركز على اختصاصات القطاع وأسلوب العمل الذي يجب أن يتسم بالعقل الجماعي والمتواصل والمباشر في وحدة إدارية لا فرق فيها بين من هو في المركز أو في اللجنة الشعبية وهو ما يتطلب التعرف على الخلل في مكانه ومعالجته في حينه موضحا بعدم الربط بين النجاح في المهام الموكلة والإمكانيات بل المطلوب توفر القدرة والشجاعة الكافية لاتخاذ قرارات صائبة والعمل بعزيمة الرجال مشيرا إلي إمكانيات الأمانة التقنية في تقديم الخدمات وبعد ذلك استأنف الأخ الأمين مناقشة جدول الأعمال المطروح والذي يتضمن جملة من البنود والتي منها بيانات الأخ الأمين واستعراض ملف قطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل وقرار اللجنة الشعبية العامة للقطاع رقم 74 لسنة 1374 و.ر بشأن اختصاصات اللجنة الشعبية لقطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل وكذلك استعراض كتاب اللجنة الشعبية العامة 3950 بتاريخ 13 الطير 2006



مسيحي المتضمن الاستمرار في تكثيف جهود القطاع في شأن تنظيم أوضاع القوى العاملة بالقطاعات المختلفة والشعبيات . وفي الجلسة المسائية التي حضر جانبا منها الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة حيث رحب به الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للتدريب والتشغيل وأثنى على تفضله بالحضور ومتابعته الشخصية واهتمامه بقضايا القوى العاملة ومساندة الجهود التي تبذل في إطار تنظيم سوق العمل الليبي ومعالجة المشكلات والصعوبات التي تواجه برامج التشغيل واكد الأخ الأمين على الدور الرئيسي الذي قام به الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة في اعتماد ما قدمه القطاع إلى اللجنة الشعبية العامة وهو ما ألقى على القطاع مسؤوليات صعبة ومضنية لأنها مرتبطة بالمواطن مباشرة وخاصة المحتاجين والذين قامت من أجلهم الثورة ولم نستطع نحن الوصول إلى حل مشاكلهم.

ثم تحدث الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة في كلمة له وأكد على أهمية قطاع القوى العاملة ودوره في تنمية الموارد البشرية مشيداً بالملف المتكامل الذي قدمه القطاع في محاوره الثلاثة التشغيل ، و التنمية والتطوير الإداري ، والتدريب والذي تدارسته اللجنة الشعبية العامة وأصدرت بشأنه القرارات المنفذه له .

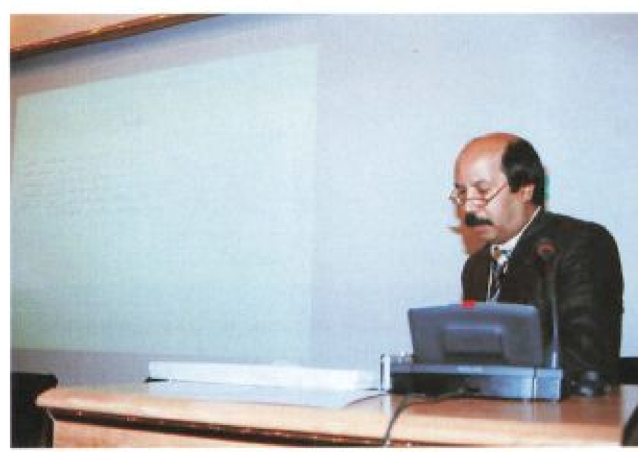
وأضاف الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة إننا نفكر بجدية مع القطاعات الأخرى للعمل على توفير فرص العمل المناسبة لكل الخريجين الباحثين عن عمل والجماهيرية غنية وبها مصادر كافية لتوفير هذه الفرص لمعالجة مشكلة البطالة من خلال إقامة مشروعات جديدة سنويا وعلى كل شركة أو جهة أهلية أن تتحمل عددا من القوى العاملة وأي موقع لديه عمالة غير وطنية عليه أن يعيد تنظيمها ويوفر مواطن شغل لليبيين كما أوضح أن فرص العمل كثيرة وكل شخص عليه أن يعمل في النشاط الذي يريده ويكون قادر عليه وهناك قوانين تنظم مجالات العمل ويتطلب تنفيذها كما أكد الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة على برامج التدريب وأن يصبح التدريب متقدما لضمان فرص العمل المناسبة والمباشرة للخريجين كما تم بدورات التدريب في مجال البناء والتشييد حيث استوعب هذا البرنامج أكثر من 5000 متدرب قادرين على العمل في هذا المجال.

وشدد على عدم التعيين مستقبلا في الجهاز الإداري إلا للضرورة وفي مواقع تستلزم المصلحة العامة كقطاعي الصحة والتعليم يكون التعيين في جوانب النقص أما التعيين العشوائي فهو غير مسموح به ومن الآن فإن قطاع القوى العاملة هو المسؤول على تنفيذ هذه القوانين الصادرة بالخصوص وخاصة وأن اللجنة الشعبية العامة قد أصدرت القرارات التي تنظم ملف القوى العاملة بكل محاوره وما علينا إلا التنفيذ والمتابعة.

ورشة عمل حول مشكلة البطالة

أ. محمد الجبالي

ضمن مخططها الواسع لمعالجة مشكلة البطالة في الجماهيرية العظمى . .بدأت أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب و التشغيل في تنظيم سلسلة من ورش العمل تتناول هذه المشكلة بالتحليل و الدراسة ، و تضع المعالجات الجذرية لها وفق رؤية جماعية يلتقي فيها أصحاب الخبرات لاستنباط الحلول ، انطلاقا من أن المجتمع الجماهيري وفلسفته وقيمه يتعامل مع كل قضاياه بعقل جماعي ، ويرسم حلوله في أفق جماهيري واسع تفيض رحابه بسعادة الإنسان .



ضربة البداية لهذه السلسلة كانت يوم الثلاثاء 21 النوار الماضي بورشة عمل حول مشكلة البطالة و خصائص القوى العاملة في الجماهيرية العظمى ، تركزت مداخلات المشاركين فيها على استعراض و مناقشة مشكلة البطالة ، و التعرف على جوانبها المختلفة ، ومطابقة واقعها القائم بحاجة سوق العمل ، وتنظيم القواعد الاقتصادية ، ودراسة دور القطاع الأهلي في المشاركة الفاعلة للحد من هذه المشكلة .

حضور متميز

وبحضور كل من الدكتور الطاهر الجهيمي أمين اللجنة الشعبية العامة للتخطيط ، و الدكتور عطية الفيتوري المفتش العام السابق للتعليم ، و الدكتور عبدالقادر عمر خير أمين اللجنة الشعبية العامة السابق للاقتصاد و التجارة ، و أمناء اللجان الشعبية للقوى العاملة و التدريب و التشغيل بالشعبيات و المناطق الإدارية ، و عدد من أمناء النقابات المهنية ، و أعضاء مجلس التخطيط العام و المهتمين ، بدأت فاعليات الورشة بكلمة للمهندس معتوق محمد معتوق أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب و التشغيل رحب في مستهلها بالإخوة الحضور ، مبرزا أن هذا اللقاء هو من أجل تسليط الضوء على مشكلة خطيرة و مناقشة أثرها و تأثيرها على السلم الاجتماعي ، قائلا أننا نرى أن هذه المشكلة هي مشكلة وطنية و أن كل الحاضرين هنا اليوم بخبراتهم ومعارفهم معنيون بهذا الموضوع..

و أشار الأخ الأمين في كلمته إلى أهمية ودور الاقتصاد المعرفي و تحسن التعليم و التدريب في حسر هوة هذه المشكلة ، مستعرضا ما حققته الجماهيرية العظمى من تنمية أهلتها لأن تتبوأ مرتبة مرموقة و جيدة في مؤشرات القضاء على هذه الظاهرة في المنطقة العربية و ما حولها ، مقدما ورقة عمل شاملة في هذا الخصوص تناولت تحديد التعريفات المختلفة لمشكلة البطالة مدعمة بالأرقام و الإحصائيات و الرسوم البيانية التي تبرز مسارات القوى العاملة في الجماهيرية العظمى و الظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي أسهمت بشكل كبير في تحديد هذه المسارات .

ولما تحويه هذه الورقة من قيمة علمية و تشريح دقيق لهذه

الظاهرة، و انطلاقا من أن الجهل سينتهي حتما عندما يقدم كل شئ على حقيقته فإن مجلة القوى العاملة تضع بين يدي قارئها الكريم مقتطفات واسعة منها لتكون منطلقا و أرضية لكل من لديه الرغبة و القدرة في الإسهام في حل هذه المشكلة وذلك بالكتابة إلينا على عنوان المجلة .

المهندس معتوق محمد معتوق استهل ورقة العمل بمقدمة تناولت تعريف مصطلح الموارد البشرية بأنها هي جميع أفراد القوى العاملة من القادرين على العمل والراغبين فيه ممن تجاوزوا سن الخامسة عشرة ودون سن التقاعد إناثاً وذكوراً.

كما عرف عملية تنمية الموارد البشرية موضحا أنها تتم من خلال عمليتين أساسيتين هما التعليم والتعليم المستمر، والتدريب وإعادة التدريب. رابطا ارتفاع معدل التنمية البشرية بالاستثمار في التعليم والتدريب، حيث تزداد وتتحسن الإنتاجية وبالتالي تقوى القدرة على المنافسة سواء في الإنتاج أو الخدمات ، مبينا أن الدراسات أظهرت أن الدخل القومي يزداد بنسبة 30 ٪ نتيجة الاستثمار في العمليات التعليمية والتدريبية للموارد البشرية ، و أن دراسة أخرى بالولايات المتحدة الأمريكية بينت أن 50 ٪ من الزيادة التي حدثت في الدخل القومي خلال الأعوام من 1911 إلى 1961 جاءت نتيجة الاستثمار في اجانب التعليمي والتدريبي للموارد البشرية. فالاستثمار في الموارد البشرية لا ينظر إليه على أساس أنه بند باهظ التكاليف، بل هو تنمية لأهم ما تملكه الدول من الأصول، فالموارد البشرية تضيف للقيمة، في حين تضيف كل الموارد الأخرى للتكاليف... وقال الأخ الأمين أنه استناداً إلى هذا المفهوم تقوم العديد من الدول بقيد الإنفاق على تنمية الموارد البشرية في خانة الاستثمار بدلاً من قيده في حانة النفقات، اقتناعاً منها بأن الاستثمار في الموارد البشرية هو استثمار مضمون العوائد ، ومن الأمثلة على ما سبق نهضة دول (النمور الآسيوية)، والتي تعزى إلى استثمارها السخي في الموارد البشرية، فمواردها الأخرى لا تفسر الطفرة الاقتصادية، حيث تصدّر الهند على سبيل المثال ما يفوق (6) مليارات دولار سنوياً من البرمجيات نتيجة استثمارها السخي في التعليم والتدريب الفني والتقني.

و أوضح المهندس معتوق أنه انطلاقا من الأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية فإن مسؤولية تنميتها تقع على عاتق جميع الأطراف بالدولة (أي القطاع العام والقطاع الأهلي).



حقائق وأرقام

وفي معرض توضيحه لخصائص القوى العاملة بالجماهيرية العظمى قدم إحصائيات بينت الآتي :

أ . عدد السكان

- بلغ إجمالي عدد السكان سنة 2003= 878, 480, 5 نسمة.
- بلغ إجمالي عدد السكان سنة 2006= 470, 873, 5 نسمة.
- يبلغ إجمالي عدد السكان سنة 2020= 971, 856, 7 نسمة.

ب . القوى العاملة:

- بلغ عدد العاملين اقتصادياً سنة 2003 = 609, 1640 عنصراً
  عدد العاملين اقتصادياً سنة 2006 = 315, 1782 عنصراً
- سوف يبلغ عدد العاملين اقتصادياً سنة 2020 = 542, 623, 2 عنصراً
- بلغ عدد الطلاب في مرحلة التعليم الأساسي والمتوسط لسنة 2005/2004 = 438, 455, 1 طالباً.
- بلغ عدد الطلاب المتدربين بالمراكز المهنية المتوسطة لسنة 2004/ 2005 = 000, 83 متدرباً.
- بلغ عدد الطلاب بالجامعات والمراكز المهنية العليا سنة 2004/ 2005 = 897, 305 طالباً.
- بلغ عدد الذين سنة 2003 = 157, 229 متقاعداً

وبهذا تكون الجماهيرية العظمى قد حققت الترتيب الخامس بين الدول العربية في مجال تنمية الموارد البشرية . ومن خلال قراءة أخرى يتبين أنها تأتي في الترتيب الأول إذا أخذنا في الاعتبار المعايير المتعلقة بمساحتها الجغرافية وعدد سكانها الذي يفوق البحرين وقطر والإمارات مجتمعة والتي تفوق مدا خيلها النفطية دخل الجماهيرية ، وهو ما توضحه الإحصائية التالية المأخوذة من تقرير التنمية البشرية لعام 2004 م.

ترتيب ليبيا المتقدم في تنمية مواردها البشرية

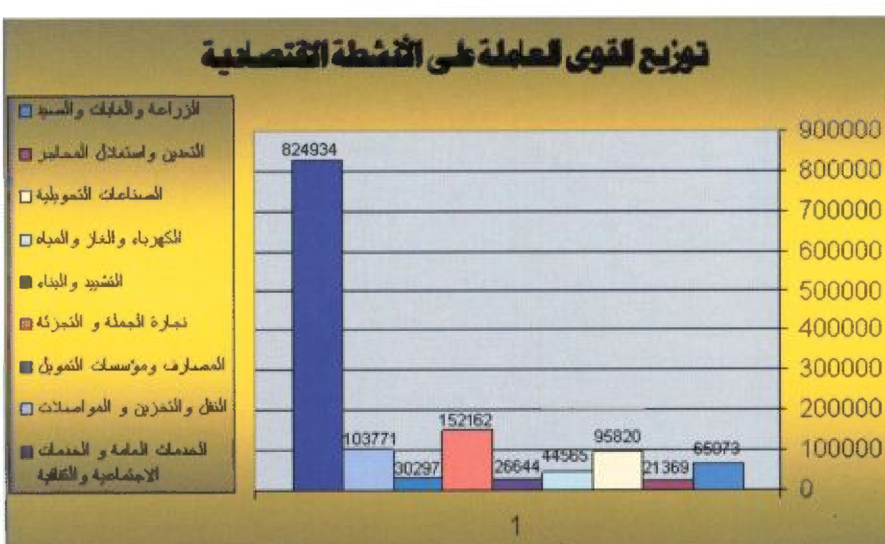
ترتيب البلدان العربية حسب دليل التنمية		التسلسل الدولي
التسلسل العربي	اسم الدولة	
1	البحرين	40
3	قطر	47
4	الإمارات	48
5	ليبيا	58
6	عمان	74
7	السعودية	77
8	لبنان	80
9	الأردن	90
10	تونس	92
11	فلسطين	102
12	سوريا	106
13	الجزائر	108
14	مصر	120
15	المغرب	125
16	جزر القمر	136
17	السودان	139
18	اليمن	149
19	موريتانيا	152
20	جيبوتي	154

خصائص الموارد البشرية وسوق العمل

وفي توضيحه لخصائص الموارد البشرية وسوق العمل في ليبيا بيَّن المهندس معتوق محمد معتوق أن معدل النمو السكاني في الجماهيرية خلال سنتي 2002-2003 بلغ ما نسبته 2,8 ٪، ويعتبر هذا المعدل من المعدلات العليا للنمو السكاني في العالم، وهذا النمو السكاني تقابله زيادة عالية في معدل نمو القوى العاملة. ويعزى هذا الارتفاع إلى الهرم العمري للسكان الذي يواجهه سوق العمل في ضرورة توفير عشرات الآلاف من فرص العمل سنوياً لمواجهة الأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة،والمتسربين من التعليم بعد سن 15 سنة ، ومن الباحثين عن العمل خلال السنوات القادمة.

وأرجع المهندس معتوق التراجع النسبي لمساهمة المرأة في حجم القوى العاملة، إلى أسلوب المرأة الانتقائي في الالتحاق بقطاعي التعليم و الصحة دون غيرهما وذلك لأسباب ثقافية صرفة، وإلى عدم توفير الفرص الملائمة للاستخدام الجيد لقدرات المرأة الليبية بالرغم من النسبة المرتفعة لالتحاق الإناث بمراحل التعليم المختلفة والتي تصل إلى 50 ٪ في المرحلة الجامعية.

ت	النشاط	العدد
1	الزراعة والغابات والصيد	65073
2	التعدين واستغلال المحاجر	21369
3	الصناعات التحويلية	95820
4	الكهرباء والغاز والمياه	44565
5	التشييد والبناء	26644
6	تجارة الجملة والتجزئة	152162
7	المصارف ومؤسسات التمويل	30297
8	النقل والتخزين و المواصلات	103771
9	الخدمات العامة و الخدمات الاجتماعية والثقافية	824934
	المجموع	1364635



كما أرجع التضخم في القطاع العام إلى التوزيع غير المنتظم لقوة العمل ، حيث تتكدس غالبيتها في قطاع الخدمات الاجتماعية والعامة وتصل بالمعدل الى نحو8,57 ٪ في قطاع التعليم و9,10 ٪ في قطاع الصحة من إجمالي العاملين في القطاع العام.

ولاحظ المهندس معتوق في ورقته عدم ملاءمة خريجي النظام التعليمي الجامعي والمتوسط للاحتياجات الفعلية لسوق العمل، وذلك لاتجاه النظام التعليمي خلال العقود السابقة إلى توفير خريجين للعمل في القطاع العام، وبالأخص في أجهزة الدولة المختلفة ، والذي تركز فيه التوظيف بشكل أساسي على خريجي الدراسات النظرية، مع قلة نصيب خريجي الدراسات التطبيقية، وفي لمقابل تمنع جملة من الأسباب الاجتماعية والثقافية والأخطاء التخطيطية تطور التدريب المهنى والتقني.

وربط الأخ الأمين تضخم حجم العمالة الوافدة، خاصة غير المنضمة، ببروز ظاهرة العمل غير المنظم أو غير المهيكل والذي يعتبر أحد المشكلات الاقتصادية الملحة والعاجلة التي يمتد أثرها إلى لعديد من الجوانب الاجتماعية والسياسية والمالية..

و استعرض الأخ الأمين في ورقته مجموعة من الجداول التي تتناول توزيع القوى العاملة في القطاعات الاقتصادية وفق المسح الاقتصادي والاجتماعي لعام 2002–2003 .

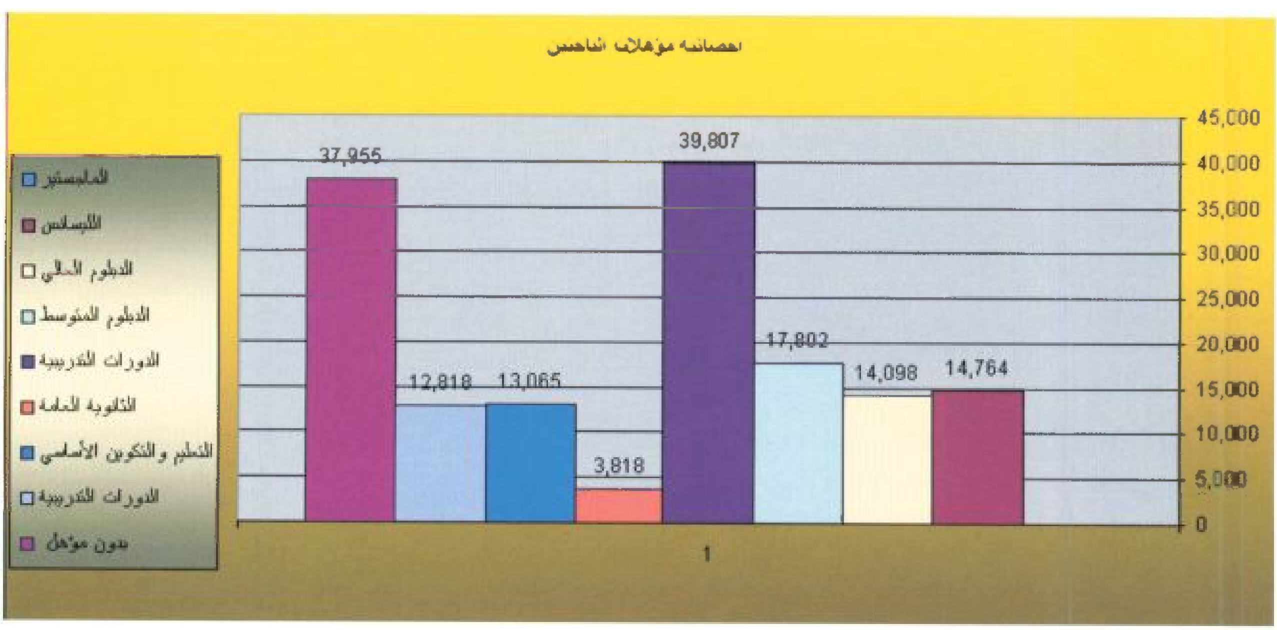
أبعاد المشكلة

حدد الأخ الأمين أبعاد المشكلة في النقاط التالية:

◆ بلغ عدد العاملين بالجهاز الإداري 868, 723 عنصراً، ووفق كل المعايير الدولية، فإن عدد العاملين بالجهاز الإداري يجب ألا يتجاوز 20 ٪ من حجم القوى العاملة، وبذلك يكون الرقم الأمثل (344) ألف موظف.. أي أن الجهاز الإداري يؤدي عمله بزيادة تبلغ 379 ألف موظف.

◆ ويتوزع العاملون بالجهاز الإداري وفق المؤهلات العلمية بالكيفية التالية :-

- 125483 من ذوي المؤهلات العلمية غير المدرجة.
- 113529 من حملة الشهادة الثانوية .
- 156788 من حملة الدبلوم المتوسط .
- 99723 من حملة دبلوم المعلمين الخاص .
- 44411 من حملة دبلوم المعلمين العام .
- 44370 دبلوم عالٍ .
- 57108 من حملة ليسانس.
- 67895 من حملة البكالوريوس.
- 6095 من حملة الماجستير .
- 3535 من حملة الدكتوراه.

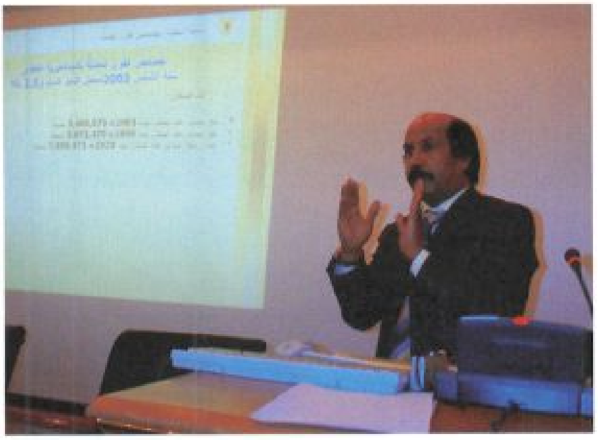


ومن خلال البيانات المتوفرة لدى أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل فإن عدد (377,408) عنصراً من الزائدين عن حاجة الجهاز الإداري يتوزعون وفق المستويات العلمية التالية:-

ت	المؤهل العلمي	العدد
1	الأميون	5409
2	مستوى الابتدائية	21896
3	تدريب مهني (دورات)	8496
4	حملة الشهادة الإعدادية	46712
5	حملة الدبلوم المتوسط	156788
6	حملة مؤهلات العلوم الإنسانية (متوسط)	19326
7	ثانوية عامة	31016
8	دبلوم معلمين عام	44411
9	حملة ليسانس	5710
10	مؤهلات لم تذكر	37644
	المجموع	377408

وبعد أن قدم المهندس معتوق محمد معتوق رسومات بيانية حول عدد الباحثين عن العمل وفق الشعبيات والمناطق الإدارية ، وأخرى تبين عدد الباحثين عن العمل مصنفين ذكورا وإناثا قال المهندس معتوق في ورقته أنه من خلال فحص الرسوم البيانية السابقة يتبين أن أعلى نسبة من الباحثين عن عمل هي من بين حملة الدبلوم المتوسط والذين يشكلون ما نسبته 24 ٪ من إجمالي الباحثين عن عمل، ومن لا يحملون أي مؤهل علمي والذين يشكلون ما نسبته 23 ٪ من إجمالي الباحثين عن عمل.وبين بعد ذلك حجم المخرجات من قطاعي التعليم والتدريب وفق إحصائيات العام الدراسي والتدريبي 2005/2004 م والتي هي على النحو التالي:-

- المراكز المهنية العليا = 6647 خريجاً
- المراكز المهنية المتوسطة = 24940 خريجاً
- خريجو الجامعات والمعاهد العليا = 27635 خريجاً
- الإجمـــالي =59222 خريجاً
- نسبة الخريجين من مراحل التعليم والتدريب إلى عدد الطلاب =3,2٪
- المتسربون من التعليم والتدريب = 12000 عنصر.



من هذه الخلاصة توصلت الورقة إلى النتيجة التالية :

❖يبلغ إجمالي الداخلين إلى سوق العمل من الفئات السابقة 71 عنصرا سنويا

الزيادات بالجهاز الإداري = 379,686

عدد الباحثين عن العمل =165257

مخرجات التعليم والتدريب =71,222

الإجمالي = 616,347

❖ من خلال الأرقام السابقة يبدو واضحاً حجم وأبعاد مشكلة ضغط الأعداد المتدفقة إلى سوق العمل سنويا، وتدبير فرص عمل ملائمة لها أصبح مشكلة وطنية حادة تهدد السلم الاجتماعي، وذلك على خلفية جهاز إداري متضخم أصلاً ، وقطاع أهلي محدود النمو، وانعدام الرؤية لتنمية اقتصادية واضحة، وضعف كفاءة أداء الجهاز التنفيذي، بالإضافة إلى المشكلة التشريعية المتمثلة في تضارب القوانين واللوائح المنظمة للعمل، وضعف إرادة القيادات الإدارية في اتخاذ القرارات الصعبة التي يتطلبها التحديث والتطوير.

❖ وتتركز المشكلة آنياً في توفير 616,347 فرصة عمل مع خلق ما لا يقل عن 71,000 فرصة عمل سنوياً لاستيعاب المخرجات السنوية من التعليم والتدريب

المعالجات

من خلال استعراض حجم المشكلة، نقترح المعالجات التالية:

تحسين مخرجات التعليم والتدريب للارتقاء بمستوياتهما حتى تتناسب مع احتياجات سوق العمل من خلال جملة من التدابير هي:

❖ تحديد الرؤية المستقبلية للأنشطة الاقتصادية، والقيام بالدور المنوط بالأجهزة التنفيذية لاستيعاب التدفق والزيادة المطردة في أعداد الطلاب بمراحل التعليم والتدريب المتوسط والعالي،

والارتقاء بمستوى تلبية احتياجات تلك المناشط، وبناء قوة عمل قادرة على المنافسة الدولية وذلك من خلال الإنفاق على التعليم والتدريب.

- إنشاء مؤسسات تعليمية وتدريبية جديدة وفق المعايير الدولية للجودة في هذا المجال.
- توفير التجهيزات اللازمة للقيام بكافة التدريبات العملية لاكتساب المهارة قبل التخرج.
- رفع كفاءة المعلمين والمدربين باستجلاب خبراء لأداء هذه المهمة وذلك لمواكبة التطورات التقنية الحديثة وأثرها على التدريب .
- ضبط الإدارة في المؤسسات التعليمية والتدريبية من خلال تطبيق اللوائح والنظم.
- الثبات والاستقرار على سياسة التحاق الطلاب بالمؤسسات التعليمية والتدريبية.
- الصرف على إعادة تدريب ذوي التخصصات الزائدة عن حاجة سوق العمل، أو الذين لا تتلاءم تخصصاتهم مع احتياجاته الفعلية.
- الباحثون عن عمل :

❖ تأهيل عدد 46138 عنصراً منهم في مهن البناء والتشييد

❖ إعادة تأهيل حملة المؤهلات الإنسانية والعناصر النسائية من حملة المؤهلات المتوسط في دورات تدريبية في مجالات الإدارة والحاسوب واللغات.

❖دعم الراغبين في إنشاء مشروعات صغيرة ومتوسطة من خلال البرامج التحفيزية التالية:

❖ الإعفاء الضريبي لعدد من السنوات.

❖ الإقراض والتسهيلات المصرفية.

❖ تخصيص الأراضي والعقارات وتجهيز البنية التحتية اللازمة للقطاع الأهلي (حاضنات الأعمال).

❖ تشجيع الجهات الأهلية التي تستخدم أكثر من (عدد معين) من خلال إقرار بعض الامتيازات لها.

❖ تبسيط إجراءات الحصول على التراخيص والقروض.

❖ إنشاء شباك موحد لإنجاز الأعمال المرتبطة بالقطاع الأهلي.

❖التدفقون الجدد لسوق العمل والخريجون الجدد والمتسربون من مختلف مراحل التعليم والتدريب.

نتيجة لعدم تطبيق سياسات واضحة في عملية التعليم والتدريب فقد ترتب على ذلك تدني مستوى مخرجات التعليم والتدريب وعدم ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل ، وسيستمر هذا الحال إلى حين الارتقاء بمستوى التعليم ، مما يتطلب معالجة مشكلة المخرجات وذلك من خلال استهدافهم في برامج إعادة تأهيل ورفع كفاءة وخلق ثقافة العمل بالقطاع الأهلي بدل القطاع العام.

المطلوب من القطاع الأهلي .

- في مجال التدريب:

❖ المساهمة في إعداد الخطط التدريبية من خلال التعريف باحتياجات القطاع الأهلي.

❖ المساهمة في التدريب بكافة أشكاله، واعتبار التدريب نشاطاً اقتصادياً يمارسه القطاع الأهلي، ويسعى من خلاله إلى تحقيق مكاسب اقتصادية.

- في مجال التشغيل:

❖ تنمية القطاع الأهلي ليتمكن من المساهمة في استيعاب أعداد أكبر من العاملين.

❖ الإعلان والتبليغ عن الوظائف الشاغرة بالقطاع الأهلي.

❖ التوجه إلى مكاتب الاستخدام عند الرغبة في تشغيل عاملين جدد.

المداخلات والمشاركات

بعد أن فرغ المهندس معتوق محمد معتوق أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب و التشغيل من ورقته جاء دور المشاركات والمداخلات التي أغنت ورشة العمل بالمعلومات الأخرى، وطرحت عدداً من الحلول التي يمكن من خلالها إيجاد حل لمشكل البطالة .

أولى هذه المداخلات كانت للدكتور الطاهر الجهيمي أمين اللجنة الشعبية العامة للتخطيط الذي قدم في البداية الشكر للمهندس معتوق على تنظيم هذه الورشة ، مشيرا إلى أن الورقة التي قدمها المهندس معتوق حددت مشكلة البطالة التي هي مشكلة مستعصية في كل الدول دون استثناء .. وقال : أنا شخصيا لو سئلت ما هي أبرز التحديات التي تواجه الاقتصاد والمجتمع في ليبيا لقلت وبدون تردد أن أبرز هذه التحديات هما مشكلتا السكن والبطالة . ومشكلة السكن هي المشكلة الأسهل ومشكلة البطالة هي الأصعب، لأن مشكلة السكن تم وضع البرنامج المتكامل لحلها، ويمكن بلوغ هذا البرنامج في إطار زمني محدد وإعادة التوازن في هذا القطاع. أما مشكلة البطالة فهي أكثر تعقيدا من مشكلة السكن ، لأن مشكلة البطالة ليست مشكلة اقتصادية أو مشكلة اجتماعية أو مشكلة ثقافية فقط ولكنها مشكلة متعددة الأبعاد ويصعب حتى التنبؤ بسلوك المتغيرات الفاعلة فيها . وقدم بعض الأمثلة على ذلك من الدول النفطية.

وأشار الدكتور الجهيمي إلى إمكانيات الجماهيرية العظمى التي أنفقت ما قيمته 20 مليار دينار خلال عام 2005 ورصدت نفس القيمة للعام الجاري، وإذا ما استمر الإنفاق بهذا المستوى فإنها

(الجماهيرية العظمى) ستتمكن من القضاء على هذه المشكلة في غضون ثلاث أو أربع سنوات ، حيث بالإمكان توفير 200 ألف فرصة عمل في السنة مقابل هذه الموازنة بما يمكن من استعادة التوازن في سوق العمل.

و في معرض توضيحه للقطاعات التي يمكن أن تسهم بشكل كبير في استيعاب أعداد مهمة من الباحثين عن العمل أشار الجهيمي إلى أن قطاع البناء في الجماهيرية يستوعب أعدادا كبيرة من العمالة معظمها غير وطنية ، وإذا ما تم توجيه الباحثين عن عمل من الليبيين إلى هذا القطاع واستيعابهم فيه فإننا نكون قد وفرنا 120 ألف فرصة عمل هي ما يستوعبه هذا القطاع بالفعل ، خاصة إذا وضعنا في حسابنا انه تم تخصيص 62 في المائة أي حوالي 12 مليار دينار من الموازنة العامة للبلاد هذا العام للبنية التحتية .

وفي تحليله لمفهوم البطالة و مدى انطباقه على الحالة الليبية أكد الدكتور الجهيمي أن البطالة في الجماهيرية العظمى مبالغ فيها و لا ينطبق عليها المفهوم المتعارف عليه و الذي يعرف العاطل عن العمل بأنه الشخص الذي يبحث عن عمل مقابل الأجر السائد في سوق العمل ولا يجده ، وهذا لا ينطبق على الباحثين عن عمل من الليبيين الذين يتعاملون مع الاقتصاد الليبي من واقع أنه اقتصاد ريعي بشكل أثر في سلوك الناس و عقليتهم وفيما يتوقعونه من الدولة ، مبينا أن مصادر الثروة في ليبيا التي هي النفط مورد عام، وهو ليس ملكا لنا وحدنا بل هو ملك للأجيال القادمة أيضا.

وقدم الدكتور عطية الفيتوري في مداخلته رؤية لمشكلة البطالة و الحلول الناجعة لها ، ربط بموجبها حل هذه المشكلة بتحقيق نمو اقتصادي حقيقي يستوعب معظم الباحثين عن عمل و يحول اتجاه الباحثين عن عمل من القطاع العام إلى القطاع الأهلي ، مؤكدا أن استيعاب هؤلاء العاطلين في القطاع العام يفاقم من مشكلة البطالة المقنعة.

ونبه الدكتور عطية الفيتوري مفتش عام قطاع التعليم السابق إلى أنه لا يجب النظر إلى الأرقام المعلنة عن الموازنة العامة للبلاد على أنها تنفق داخل البلاد بالكامل ، بل يجب أن نعترف بأن معظم هذه المليارات تخرج إلى الخارج لشراء سلع و خدمات منتجة في الخارج، حيث نجد أن حوالي 80 في المائة من هذه الموازنة تنفق على السلع و الخدمات المستوردة من الخارج سواء عن طريق ميزانية التحول ، أو المبالغ المنفقة من الميزانية التسييرية ، أو ما ينفقه الناس الذين يشتغلون في القطاعات الأخرى ، وهذا يعني عدم الاستفادة من هذه المبالغ في سوق العمل بالكامل..

وشدد الدكتور عطية على ضرورة ملاءمة السياسات لتحقيق النمو الاقتصادي ، و خلق المناخ المناسب ، و المرونة في التشريعات و الإجراءات لخلق قاعدة أساسية للإنتاج و تقليص ما نستورده من احتياجات بتوفير قواعد إنتاجية له في الداخل.

المداخلة الثالثة في ورشة العمل كانت للدكتور عبدالقادر عمر خير الذي كان يشغل منصب أمين اللجنة الشعبية العامة للاقتصاد و التجارة أوضح فيها أن موضوع هذه الندوة من المواضيع المهمة التي يجب أن تثار و تناقش بشفافية محييا بالخصوص جهود المهندس معتوق محمد معتوق الذي أولى اهتماما خاصا بهذه المشكلة ودعا هذا اللفيف من الخبراء لهذه الورشة لدراسة المشكلة .

و قال الدكتور عبدالقادر خير إن ما قدم من إحصائيات هو نتيجة للفجوة بين معدل النمو في الاقتصاد و ما يقابله من نمو سكاني، حيث من المعروف أن مخططات التنمية تركز دائما على معدلات تفوق معدلات النمو في السكان ، مشيرا إلى أنه عندما يتحقق ذلك يكون هناك توازن و لا تكون هناك مشكلة .

وحول أسباب القصور في معالجة هذه المشكلة خلال الأعوام الماضية أوضح الدكتور خير أنه بالرغم من أن موازنات تلك الأعوام كانت ضخمة فإن غياب خطط التنمية جعلت منها مجرد أرقام تنفق على أدوات تنفيذ غير محلية ، و بالتالي فإن تفاعلها كان خارج الاقتصاد الليبي ، وقال: بالرغم من أننا لا ننكر أن القطاع العام قد ساهم خلال السنوات الماضية بدرجة كبيرة في حل مشكلة البطالة و لكن هذه المساهمة كانت كمن يغطي على قنبلة موقوتة ، حيث برزت أمامنا الآن عندما حاولنا إعادة الهيكلة تداعيات هذه المعالجات من خلال التكدس الواضح في الوظائف العامة بدون أي مردود اقتصادي بما يعني وجود أعداد هائلة من البطالة المقنعة..

و أبرز الدكتور خير الحاجة إلى وقفة جادة لمعالجة هذا التراكم ، و دراسة واقع السنوات الماضية ، و تأهيل القدرات الإنتاجية للمنافسة و حماية المنتج و المستهلك أمام التحديات ، وسد الفجوة في التنمية بالاتجاه إلى الإنفاق الاستثماري داخل الاقتصاد الليبي، وتبسيط الإجراءات لإنشاء أجسام اقتصادية جديدة ، و أن يتولى القطاع المصرفي تمويل المشاريع بالطرق الميسرة .

كما حفلت ورشة العمل بالعديد من المداخلات التي أكدت على أهمية تشجيع القطاع الأهلي و الصناعات الصغرى و المتوسطة لتكون روافد مهمة في سوق العمل ، و أهمية الاستفادة من القطاعات القادرة على استيعاب الباحثين عن العمل ، و تنظيم سوق العمل ، و وضع الضوابط على العمالة الوافدة ، وتبسيط إجراءات الإقراض و التسهيلات المالية و الإدارية..

أمين نقابة الصيادين ( ) أوضح في مداخلته مخرجات سوق العمل

في قطاع الصيد البحري من بداية الثورة حتى الآن ، مبينا أن هذا القطاع لم يحظ بالاهتمام المطلوب من حيث الإنفاق و التدريب وتوفير مراكز التأهيل التي تمد القطاع بالخبرات المطلوبة..



وقدم أمين نقابة الصيادين إحصائيات تبين واقع هذا القطاع جاء فيها :

- عدد العاملين الوطنيين في القطاع 6800 شخص يقابلهم 11800 من العمالة الوافدة.
- عوائد صادرات الجماهيرية من الأسماك و القشريات و الرخويات إلى دول الجوار يبلغ حوالي 25 مليون دينار سنويا ، يتم إعادة تصديرها مرة أخرى إلى أوروبا ليحقق للدول المصدرة مردودا يصل إلى 188 مليون يورو .
- 65 في المائة من أمهات الأسماك تخرج من خليج سرت وهو ما يعني أن ليبيا تمتلك مخزونا مهما من الأسماك غير قابل للنضوب.
- نسبة التلوث في مياهنا التجارية لا تزيد عن 1,4 في المائة وهو ما يزيد من القيمة الاقتصادية لمنتجنا البحري خاصة إذا عرفنا أن نسب التلوث في دول البحر المتوسط تفوق هذه النسبة بكثير .
- عدد القوارب في ليبيا لا يزيد عن 4115 قارب صيد موزعة على ساحل يبلغ طوله 2000 كلم ، وهو رقم لا يناسب إمكانيات البلاد السمكية.

وبعد أن قدم هذه الأرقام و المقارنات خلص الأخ أمين النقابة إلى القول أن قطاع الصيد البحري في ليبيا يمكن أن يوفر 300000 فرصة عمل خلال العشر سنوات القادمة وذلك إذا ما تم استثمار هذا القطاع استثمارا مثاليا و تم الاتجاه إلى الزراعة السمكية لتكون رافدا للثروة السمكية الأخرى.

نقيب الأطباء/ /

من جانبه دعا الدكتور إبراهيم الشارف أمين نقابة الأطباء في الجماهيرية إلى معالجة جذور هذه الظاهرة و تحليل أسبابها بشفافية كاملة ، وعدم الاكتفاء بالحديث عن الظاهرة في حد ذاتها.

وحمل نقيب الأطباء الدولة مسؤولية التكدس الوظيفي في القطاع العام من خلال اتباع سياسات داعمة للقطاع العام و مناهضة القطاع الخاص و احتكار الأنشطة الاقتصادية بما أدى إلى تضخم القطاع العام و تراجع القطاع الخاص.. و قال: يجب على الدولة أن تتحمل مسؤولياتها في معالجة هذه الأزمة من خلال العمل على تنفيذ برنامج تنموي شامل يطال الإنسان و القطاعات، داعيا لوضع معالجات موضوعية للأزمات في كل القطاعات ، و مباشرة العمل على إنجاز بنية تحتية جديدة تلغي كل تراكمات المرحلة الماضية التي كانت فيها الدولة المسؤول الأول و الأخير في كل الأشياء.

كما كانت هناك مداخلات أخرى من بينها مداخلات أمين النقابة العامة للتجارة و الزجاج ، والأمين العام للجمعية الليبية للمستثمرين ، و أمين النقابة العامة للذهب و المعادن الثمينة ، فيما كانت كلمة الختام في هذه الورشة مداخلة للأستاذ فتح الله مدير الإدارة العامة للتشغيل وشؤون المنتجين الذي نبه إلى أن هذه المشكلة يجب أن تحظى بمعالجة مالية كافية مماثلة لما توفر لقطاع البنية التحتية وقال: يجب أن يكون هناك مشروع وطني استثنائي لمعالجة هذه المشكلة على مستوى الجماهيرية العظمى على غرار مشروع البنية التحتية ، مؤكدا أن الرقم 616 ألف باحث عن العمل الذي تمت الإشارة إليه يشمل جزءاً يعمل و آخر لايعمل ، وأن القوى العاملة مسؤولة فقط عن الجزء الذي لا يعمل وإيجاد فرص عمل لهم ، أما البقية الباقية فهي في حاجة إلى إجراءات استثنائية من قبل اللجنة الشعبية العامة ، بالإضافة إلى معالجة موضوع المتسربين من المؤسسات التعليمية و الذي يصل إلى حدود 70 ألفا من خلال توفير فرص العمل المتاحة سواء في المؤسسات أو الشركات الأجنبية أو القطاع الأهلي.

تنمية الموارد البشرية من أجل استقرار اجتماعي، وتقدم اقتصادي

أ. محي الدين الباجقني

لقد أدى اختلاف الظروف المرحلية للخطط المتعاقبة سواء كانت سنوية أو خمسية إلى التأثير على تطور اتجاهات الطلب على القوى العاملة والذي شهد زيادة مطردة خلال العقود الثلاثة المنصرمة مما أدى إلى التوسع في استقدام العمالة الأجنبية . بينما شهدت محاولات التنمية رغبات ملحة بالتوجه نحو التلييب مما استدعى تكثيف الجهود لتنمية القوى البشرية الوطنية من خلال التوسع الكمي والنوعي في التعليم والتدريب والتأهيل المهني . وقد استمرت المحاولات المبذولة في تنفيذ هذا التوجه بالتركيز على المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية .

وشهدت تلك المحاولات موجات من المد والجزر بسبب التغيرات في هيكلة الأجهزة المختصة بها من لجان شعبية عامة إلى هيئات إلى مكاتب قطاعية ، ومؤخراً أصبحت تنمية الموارد البشرية وزيادة توظيفها من أهم المحاور الرئيسية ، وركزت المحاولات والدراسات على السياسات الملائمة لمعالجة المعوقات التي تواجه التنمية البشرية وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة ، وتشجيع القطاع الخاص على إتاحة المزيد من فرص العمل للوطنيين ، وتهدف تلك المحاولات خصوصاً إلى :

- زيادة معدلات مشاركة العمالة الوطنية في سوق العمل وربطها بمخرجات التعليم والتدريب.
- تشجيع القطاع الأهلي على توظيف العمالة الوطنية وإحلالها محل العمالة غير الوطنية .
- توفير الموارد المالية والمعلومات لتحسين كفاءة أداء خدمات سوق العمل .
- الاهتمام بتنمية الموارد البشرية الوطنية ضمن محاورها الرئيسية، والحرص على معالجة القضايا ذات العلاقة بكفاءة سوق العمل وسياساته في ضوء المتغيرات والمستجدات المحلية والدولية ، ومن أهمها الانعكاسات المتوقعة من الخصخصة ، وانضمام الجماهيرية العظمى إلى منظمة التجارة العالمية ، مما يتطلب التركيز على :
- تحسين إنتاجية العمالة الوطنية وكفاءة أدائها ، وتذليل معوقات الإحلال بالقطاعين العام والأهلي .
- زيادة الطاقة الاستيعابية للقطاع الأهلي لتوظيف الأعداد المتزايدة من الخريجين ، وإيجاد آلية لتعزيز دور القطاع الأهلي في توفير إمكانيات التدريب وتطوير برامج التدريب ودعمها قبل العمل وأثناءه .
- توفير قاعدة بيانات كافية ودقيقة وشاملة عن سوق العمل .
- دعم الأجهزة ذات العلاقة بوضع خطط تشغيل العمالة الوطنية وتنفيذها ومتابعتها ، وزيادة الروابط والتنسيق بين تلك الأجهزة .

ويعد تطوير القوى العاملة ورفع مستواها من أهم التحديات التي تواجه خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مما يتطلب معالجتها في إطار استراتيجي متكامل من حيث الأهداف والسياسات ، تشترك في ذلك جميع القطاعات والمؤسسات العامة دون استثناء للوصول إلى تذليل ومعالجة المعوقات التي تواجه عمليات الإحلال ، ورفع إنتاجية العمالة الوطنية ، وتأهيلها بما

يلائم احتياجات سوق العمل ، وزيادة نسبة مشاركتها في إجمالي القوى العاملة .

وأهم تلك المعوقات :

- الارتفاع النسبي في تكلفة العمالة الوطنية مقارنة بالعمالة الوافدة ، حيث إن استجابة القطاع الأهلي بشأن تنفيذ توجهات التلييب تبدو ضعيفة نظراً للارتفاع النسبي في أجور ورواتب العمالة الوطنية ، وللمزايا التي يراها القطاع الأهلي في العمالة الوافدة مادياً وعملياً .

- استمرار تدفق العمالة الوافدة إلى سوق العمل مما شكل ضغوطاً على الوضع التنافسي للعمالة الوطنية سواء بالنسبة لحصولها على وظائف جديدة أو إحلالها محل العمالة الوافدة .

- نسبة الداخلين الجدد إلى سوق العمل من خريجي نظم التعليم أو من المتسربين من مراحل التعليم المختلفة تزيد كثيراً جداً عن خريجي نظم التدريب المهني والتقني .

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بتحسين إنتاجية العمالة الوطنية فإن الدراسات تشير إلى أن الإنجازات المحققة في هذا المجال ، ومازال أقل من المستويات المأمولة والمستهدفة . لذا أصبح من الضروري تطبيق سياسات ومبادرات أكثر فاعلية لتحقيق معدلات النمو المستهدفة بشأن إنتاجية العمالة الوطنية بالقطاعين العام والأهلي .

ويتمثل ذلك في التأهيل العلمي الذي يهتم بالمواءمة بين نظم التعليم والتدريب من حيث المناهج والتخصصات العلمية من ناحية . والوظائف ذات التصنيف والتوصيف المهني وفقاً لاحتياجات سوق العمل من ناحية أخرى . فمازالت مخرجات نظم التعليم والتدريب غير متوافقة مع متطلبات سوق العمل ، ومازالت لدينا العديد من التخصصات الإنسانية والنظرية التي تزيد أعداد الخريجين فيها عن متطلبات سوق العمل ، والذي في واقع الحال لم يعد يطلبها إلا نادراً .

وكذلك ضعف التأهيل المهني والحرفي ، والذي يكمن في نقص الخبرة العملية للعمالة الوطنية في المجالات الإنتاجية ، نتيجة لجاذبية العمل في الجهاز الإداري للدولة ، وضعف تكيف العمالة الوطنية مع ظروف العمل بالقطاع الأهلي ، لهذا يجب الحرص على تطبيق إجراءات لتأهيل العمالة الوطنية وتحقيق المواءمة بين ذلك التأهيل ومتطلبات سوق العمل من خلال التأهيل العلمي والعملي .

إذن ، ينبغي للجهود أن تنصرف نحو اتجاهات محددة حتى تسهم في تعزيز وضع السياسات الخاصة بسوق العمل وتطوير خدماته ، وتنظيم استخدام العمالة الوطنية والوافدة والمواءمة بين مؤهلات العمالة الوطنية والفرص المتاحة ، وتطبيق أحكام نظام علاقات العمل ، وتوفير خدمات الإرشاد والتوظيف للمواطنين في القطاع الأهلي ، والاقتصار على توظيف العمالة الوطنية في الجهاز الإداري (إذا سمحت أوضاعه بذلك) ، وتنظيم علاقات العمل فيه من خلال القوانين النافذة ، وتعديل ماستوجبت المستجدات تعديله ووضع السياسات ، وتنسيق أوجه نشاط كل الجهات ذات العلاقة بتنمية القوى العاملة واستخدامها .

وفي هذا الإطار ينبغي تبني مجموعة من السياسات الرامية إلى جعل خدمات الاستخدام أكثر استجابة لمتطلبات سوق العمل ، إضافة إلى زيادة التنسيق والتكامل بين الجهات ذات العلاقة بسوق العمل ، وإنشاء قاعدة متكاملة لمعلومات سوق العمل شاملة آليات توفير هذه المعلومات وتبادلها وكذلك التنسيق بين مصادرها وجهات استخدامها ، وتوزيعها على الشعبيات وعلى المؤتمرات الأساسية ، وربطها مركزياً بأمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بصفتها مركزاً وطنياً لكل معلومات القوى العاملة بالجماهيرية العظمى ، وتوجيه مساعي وجهود جميع الجهات الفعالة بدءاً من اللجنة الشعبية العامة ومروراً بالقطاعات والشعبيات جميعاً وانتهاء بالمؤسسات والشركات العامة والأهلية والتشاركيات نحو تشغيل القوى العاملة الوطنية بإصرار وقوة ، ولتحقيق الأهداف التالية :

- إتاحة المزيد من فرص العمل للقوى العاملة الوطنية سواء من خلال التعيين أو الإحلال في جميع المهن والقطاعات الاقتصادية خصوصاً في القطاع الأهلي .

- تقنين وتنظيم عملية استقدام العمالة غير الوطنية ، وتفعيل قصر العمل في بعض المهن والقطاعات على العمالة الوطنية فقط .

- تشديد الرقابة على المنافذ وعلى إقامة الوافدين للسياحة أو الزيارة وبما لايسمح بالعمل .

- زيادة مجالات فرص عمل المرأة وزيادة إسهاماتها في سوق العمل وبما لايحدث الخلل في تشغيل الرجال .

- تحسين إنتاجية القوى العاملة الوطنية ورفع مستواها وإعدادها لمواكبة التغيرات التقنية .

- تحقيق المزيد من المواءمة بين مخرجات نظم التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل .

- تطوير خدمات سوق العمل ووضع قواعد متكاملة للمعلومات الخاصة به تتسم بالشمولية والحداثة والتجديد المستمر .

- تحقيق التكامل في مجال التخطيط للقوى العاملة وتطويرها .



- توجيه كل الإمكانيات للتدريب والتأهيل على المهن والحرف التي ثبتت جدواها ونجاحها وتزايد الطلب عليها في سوق العمل ، وعلى سبيل المثال لا الحصر : مهن البناء والتشييد –الصيد البحري – تربية الحيوان ومزارع الأسماك والدواجن والطيور –الصناعات التحويلية –الزراعة – الصناعات الغذائية – خدمات السياحة والنقل والمواصلات والاتصالات... إلخ .

وللوصول إلى تلك الأهداف ينبغي كما أسلفنا تبني مجموعة من **السياسات يمكن تلخيصها في ما يلي :**

◆تشجيع القطاع الأهلي على التعامل مع القوى العاملة الوطنية وإتاحة فرص العمل للوطنيين ، مع الإصرار على استمرار التليبب في الجهاز الإداري للدولة .

◆تحديد الآليات المناسبة لمتابعة تنفيذ التليبب في المهن والقطاعات حسب الأهمية ، وذلك بوضع أولويات محددة لبعض المهن في القطاع الأهلي .

◆وضع معايير محددة يتم بموجبها ضبط أعداد وتخصصات العمالة الأجنبية .

◆تكثيف الجهود في مجال ضبط إجراءات الاستجلاب .

◆تعزيز الاستثمار في المشروعات الصغرى والمتوسطة ، وتفعيل مهمة جهات الإقراض ، وتعديل أنظمتها بما يجعلها عنصراً مساعداً سهل التعامل لخدمة التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

◆تعاون واستجابة جميع القطاعات العامة والأهلية لكل التدابير المؤدية إلى هذا الاتجاه .

◆التوعية من خلال وسائل الإعلام المختلفة بأهمية العمل وقيمته الدينية والاجتماعية والصحية والأخلاقية .

◆الإفادة القصوى من القوى العاملة النسائية المتاحة ، مع العمل على زيادة فرص عمل المرأة وبما يناسب طبيعتها وإمكانياتها .

◆مراجعة التشريعات العمالية بما يكفل المواءمة بينها وبين مقتضيات التنمية في الجماهيرية العظمى، والمواءمة بين نظام الضمان الاجتماعي ومرتبات الشيخوخة وبين طبيعة عمل الأنشطة المهنية والحرفية الأهلية .

◆العمل على رفع مستوى إنتاجية العمل في القطاعين العام والأهلي من خلال دراسة تطوير الأداء والكفاءة الإنتاجية وإمكانيات التدريب والتأهيل في ذلك .

◆إعادة النظر في حجم القوى العاملة بالجهاز الإداري للدولة وإعادة توزيعها حسب الحاجة .

◆دراسة إمكان توجيه نسبة من القوى العاملة بالجهاز الإداري للدولة للعمل بالقطاع الأهلي بعد إعادة تدريبها وتأهيلها على مجالات متاحة في سوق العمل .

◆زيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التدريب المهني الأساسي والمتوسط والعالي في التخصصات التي يطلبها سوق العمل ، وتوجيه سياسة القبول في مؤسسات التعليم العالي والإقلال منها بما يوافق متطلبات سوق العمل .

◆إشراك القطاع الأهلي في مراجعة المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية لتحديد مسارات جديدة تلائم الاحتياجات الفعلية لسوق العمل .

◆التركيز على أنشطة محو الأمية عند الكبار ومعالجة مشكلات التسرب الدراسي في مراحله المختلفة .

◆توجيه الطلاب مبكراً بجميع الوسائل الممكنة للالتحاق بالتخصصات المهنية والحرفية التي تناسب ميولهم وقدراتهم .

◆وضع استراتيجية شاملة للتدريب تبنى عليها خطة طويلة المدى تغطي مختلف المجالات والمستويات ورصد الميزانية الكافية لها بصفتها تنمية واستثماراً لا استهلاكاً .

◆تشجيع القطاع الأهلي للإسهام في مجالات التدريب المتخصص

قبل العمل وأثناءه .

◆تهيئة القوى العاملة التي لم تلتحق بالتعليم النظامي أو المؤسسات التدريبية للدخول في برامج تدريبية مناسبة ترفع من كفاءتها ومستوى أدائها .

◆تكثيف النشاط البحثي في مجال تنمية الموارد البشرية وتطويره بالجامعات والمؤسسات العلمية والمراكز البحثية المتخصصة ، ونشره بوسائل الإعلام المختلفة .

◆تفعيل مهمة مكاتب الاستخدام بما يمكنها من تقديم خدمات التوجيه للقوى الوطنية الباحثة عن عمل .

◆تطوير نظام معلومات القوى العاملة ، وإنشاء شبكة معلومات موحدة لجميع مكاتب الاستخدام في الشعبيات لإتاحة المعلومات المتعلقة بسوق العمل بشكل دوري ومنتظم للقوى الباحثة عن عمل وأصحاب العمل والمؤسسات التعليمية والتدريبية ، للاسترشاد بها في عملية الاختيار الوظيفي والمهني .

◆إعادة النظر في وصف وتصنيف الوظائف والمهن وبيان مواصفاتها ومتطلباتها وتعميم ذلك لإتاحة المجال للباحثين عن العمل لمعرفة المهن والوظائف المتوافرة وشروطها وظروف عملها .

◆التعريف بأهمية تخطيط القوى العاملة على المستويين القطاعي والكلي ، وتوحيد الأساليب والمصطلحات والمفاهيم الخاصة بتقنيات القوى العاملة .

◆متابعة تنسيق الجهود التي تبذلها جميع الجهات ذات العلاقة بالقوى العاملة وتنميتها وتطويرها وتوظيفها ، والعمل على زيادة الروابط بينها لتنمية الموارد البشرية واستغلالها ومعالجة ماقد يظهر من مشكلات متعلقة بها .

إن تبني هذه السياسات من شأنه المساهمة إلى حد كبير في تنمية الموارد البشرية ، وتحقيق النهضة الاجتماعية والاقتصادية المأمولة ورفع القدرة على مواجهة ماسيأتي به مستقبل العلاقات الاجتماعية والاقتصادية المحلية والدولية . ويلاحظ بوضوح في كل ماتقدم وقوف عنصر التدريب والتأهيل عمودا أساسيا في أي إجراء لتنمية الموارد البشرية ، حيث إنه الكفيل بإكساب العاملين على اختلاف مستوياتهم وأنواع تخصصاتهم المهارات الفنية اللازمة التي تؤهلهم للقيام بأعمالهم على الوجه الأكمل تنفيذاً للبرامج التي ترمي إلى إحلال الكفاءات الوطنية محل العمالة الأجنبية .

والتدريب هو المسؤول عن الدورات الداخلية والخارجية ، حيث تتولى أجهزته إعداد الخطط التدريبية ويتم عن طريقها ترشيح العناصر المستهدفة ، كما تقوم بحفظ سجلات التدريب وتحديثها آلياً باستخدام البرامج الحاسوبية ، إضافة إلى التنسيق مع الجهات التدريبية الخارجية لعقد بعض الدورات التدريبية التي لا تتوفر محلياً ، ومن أجل المتابعة وضبط العمليات المخطط لها يجب إعداد تقرير شهري وسنوي عن سير التدريب .

إن التخطيط الذي يجب أن يسبق العملية التدريبية هو المسؤول عن عمل الدراسات اللازمة لرفع كفاءة التدريب ، وذلك للتأكد من الجودة النوعية للبرامج والأدوات والوسائل التي تقدم ومدى ملاءمتها لمتطلبات التدريب المستهدف ، وكذلك بكل ما يتعلق بالدورات الخارجية من إعداد شروط وتفاصيل التدريب ، ومراجعة العطاءات المقدمة ، والتأكد من مناهج التدريب الخارجي ومدى مطابقتها للمواصفات ومن ثم متابعة التنفيذ ، ويجري اختبارات قبول المرشحين للدورات ، ويقوم بالتنسيق لعمل دورات تنشيطية مختلفة المستويات تعطى للمتدربين قبل حضورهم الدورات الخارجية لتتم الاستفادة الكاملة من برامج التدريب ، وكذلك يفضل عمل كتيب التدريب الموحد لكل فئة أو مجموعة مهنية أو علمية والذي بموجبه يتم تأهيل الفني للعمل بالمجال الذي ينتظره بعد التدريب .

أما التأهيل فهو المسؤول عن الاختبارات الفنية بنوعيها النظري والعملي ، وعن مراجعة الاختبارات والعمل على تحديثها لتتلاءم والتطور الحاصل في المجال المستهدف ، وهو المسؤول عن تنسيق التدريب الميداني للفنيين ومتابعته للتأكد من تحقيقه للأهداف المرجوة .

ولا يخطرن في بال أحد أن تلك الأمور مثالية أو نظرية أو بعيدة عن احتمالات التطبيق على أرض الواقع ، بل على العكس من ذلك، فهي ضرورات لابد منها ، وعدم القبول بها يكرس الأوضاع الراهنة للقوى الباحثة عن عمل ، ويجعل منها صورة من البطالة المقيتة التي تشوه تركيبة أي مجتمع وتسيء إلى عناصره ، وتبعد أفراده عن قواعد الاستقرار والثبات والتقدم ، وتساهم في انتشار الفساد بوجوهه المتعددة الذي أتينا في مقالنا السابق على توجيه أضواء إلى بعض أنواعه وزواياه ، ونحن على ثقة مطلقة أن صدق النوايا وتكاتف الجهود والإخلاص في العمل كفيل بإبقاء مجتمعنا بعيداً عن مهاوي الفساد ومحاذيره .

المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومحاولة القضاء على البطالة

أ- ربيعة خليفة الصرماني

منذ بداية ثمانينات القرن المنصرم بدأت ظاهرة البطالة تدق ناقوس الخطر في عدد من دول العالم وخاصة دول غرب أوروبا وأمريكا الشمالية، حتى وصل عدد العاطلين عن العمل في هذه الدول إلى 20 مليونا. ويرجع هذا إلى تسارع عملية إعادة الهيكلة الصناعية ، وإلى تطور التكنولوجيا الذي خلق فائضا من " فاقدي العمل". وفي الدول التي تمر بمرحلة انتقالية، من نظام مركزي أو موجه إلى نظام اقتصاد السوق، كان الثمن هزات اجتماعية وعدم استقرار اقتصادي كبيرين نتج عنهما أيضا ازدياد في البطالة. ولم يكن وضع الدول النامية بأفضل، وهي المعرضة دائما لجميع التقلبات الاقتصادية والاجتماعية العالمية. فقد أخذت معدلات البطالة ترتفع شيئا فشيئا لتحتل صدارة لائحة المشاكل التي تعاني منها هذه الدول.

وفي بعض الدول العربية، زادت النزاعات الداخلية والحروب الإقليمية من تفاقم المشاكل الاقتصادية مما رفع معدلات البطالة إلى درجات لم تشهدها هذه الدول من قبل.



وفي الجماهيرية، فرضت السياسات الجديدة والاستراتيجيات المتبعة وضع خطط لإيجاد فرص عمل جديدة ، ووضع برامج تدريبية وتأهيلية للمواطنين لإحلالهم مكان العمالة الوافدة على أن لا يؤثر ذلك سلبا على سير الحركة الاقتصادية الوطنية. وتبين أن المؤسسات القائمة والمستمرة لا تملك المقومات لإيجاد فرص عمل جديدة لتوظيف أو تشغيل العمال الفائضين. لهذا فقد وجب إيجاد مشاريع جديدة على أن تأتي بمبادرة خاصة من هؤلاء العاطلين عن العمل والذين فقدوا أعمالهم أو وظائفهم بسبب ما يجري على الساحة الوطنية والدولية. وقد تبين في معظم الأحوال أن هناك نقصا في المهارات، عامة، وعدم خبرة كافية في إدارة المشاريع، مما دعا المسؤولين وأصحاب القرار إلى وضع برامج تدريبية مكثفة في مجالي إدارة المشاريع والتكنولوجيا الحديثة. ولم يف التدريب وحده بالغرض المنشود، ولا أيضا الخدمات الاستشارية التي قدمتها المؤسسات والمنظمات المختصة لمساعدة المؤهلين للدخول في عالم

الأعمال لوضع الخطط والاستراتيجيات لمشاريعهم الجديدة. بل تبين أن هناك حاجة كبرى أخرى وهي التمويل، إذ أن معظم الراغبين في الدخول إلى عالم الأعمال الحرّة لا يملكون المال الكافي لتمويل مشاريعهم ، ولا المعرفة الكافية لكيفية الحصول على التمويل اللازم. ولهذا فقد لزم أن تتضمن جميع البرامج والخطط الداعمة للمؤسسات الصغيرة عنصر التمويل إن كان على شكل قرض أو هبة أو استثمار مشترك. وقد تطلب ذلك مساعدة القطاع العام مدعوما، في كثير من الأحيان، بمساهمة من القطاع الخاص

- **منظمة العمل الدولية وتعزيز المنشآت الاقتصادية:**

تعد المنشآت أو المؤسسات حجر الأساس للنمو والعمالة في الاقتصادات الحرة، ولها تأثير حاسم على علاقات العمل أو ما يسمى بالعلاقات الصناعية. وقد انعكست أهمية المؤسسات أو المنشآت الصغيرة خاصة في توفير وظائف ، وفي تحسين ظروف العمل على برامج منظمة العمل الدولية بأن وضعت برنامجا مركزيا دوليا يتناول هذا المجال. ويركز البرنامج على روح المبادرة الفردية وعلى صاحب المشروع الخاص، فينفذ نشاطات توعية وتدريب إداري وفني يستفيد منه أصحاب المشاريع أنفسهم كما يستفيد منه ممثلو منظمات أصحاب الأعمال الذين تقع على عاتقهم مسؤولية دعم ومساعدة وحماية مصالح هذه المؤسسات أو هذه المشاريع.

ويتمثل حاليا التحدي الكبير الذي يواجه منظمات أصحاب الأعمال في كيفية مساعدة أعضائها على فهم بيئة الأعمال الجديدة التي أصبحت مترابطة عالميا ، ومساعدتهم على الاستجابة للاحتياجات والتوقعات المتغيرة والمتشابكة. وفي الدول النامية، تواجه منظمات أصحاب الأعمال مشاكل خاصة، حيث القطاع الخاص مبعثر وصغير، نسبيا، ولهذا تركز منظمة العمل الدولية جهودا خاصة لتقوية هذه المنظمات عن طريق إجراء البحوث والدراسات المتخصصة ، ووضع خطط عمل واستراتيجيات وتنفيذها ببرامج تدريبية وتثقيفية وإعلامية لكي تتمكن هذه المنظمات، بدورها، من تقديم مساعدات وخدمات استشارية وفنية للمؤسسات وخصوصا المنشآت الصغيرة والمتوسطة، التي تعتبر اليوم المحرك الأساسي للنمو في سائر أنحاء العالم.

- **المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز النشاط الاقتصادي:**

أثبتت الدراسات والبحوث والنقاشات الجارية على جميع المستويات، أهمية دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة –وخصوصا المؤسسات الصناعية المنتجة في إنعاش الاقتصاد ورفع مستوى الدخل القومي ، كما تأكدت أهميتها كأرضية واسعة ومتجددة للتدريب وإعادة التدريب المهني والإداري وحتى المالي. وتملأ هذه المشروعات فراغاً كبيراً في الحلقة الإنتاجية ، إذ تغذي إنتاج الشركات والمؤسسات الكبرى وتزودها بما تحتاجه من مواد ومنتجات تكميلية تفي حاجات السوق المحلي والتصدير. أما في الدول النامية، فالفرص قليلة لنشأة مؤسسات ومشاريع صغيرة على هامش الشركات الكبيرة وذلك لعدم وجود مثل هذه الشركات الضخمة، بل إن معظم المؤسسات الصغيرة هي مشاريع حرفية خارج نطاق القطاع المنظم وتشكل بمجملها قطاعا للأعمال، ضعيفا نسبيا. ومع هذا، فإن عدداً كبيراً من العاطلين عن العمل أو العاطلين جزئيا عن العمل والكثير من العاملين في القطاع غير المنظم يشكلون معا خزانا من المؤهلين أصحاب المبادرة الفردية إذا ما تلقوا المساعدة والدعم اللازم من القطاعين العام والخاص.

- **تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة :**

لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة عدد من الأهداف الاستراتيجية العامة وهي :

❖ توازن هيكل النشاط الإنتاجي: يعاني هيكل النشاط الإنتاجي في معظم الدول النامية، ومنها الدول العربية، من خلل في جسم الاقتصاد الوطني بسبب غياب قاعدة قوية يستند عليها من صناعات صغيرة ومتوسطة. وحيث يتمثل الهيكل الصناعي في عدد من الصناعات أو المؤسسات المتوسطة الخاصة المحدودة التنوع، وإن كانت كثيرة العدد نسبيا، تبقى القاعدة من الصناعات الصغيرة والتي بإمكانها إحداث التنويع والترويج للأنشطة الكبرى أو المتوسطة محدودة، إذ تسيطر المشاريع الحرفية الصغيرة جدا، على معظم القطاع الخاص. لذلك فمن الضروري وضع استراتيجيات لاصلاح هذا الخلل وتوسيع قاعدة المؤسسات الصغيرة القابلة للتطوير والإنتاج.

❖ تنويع وتوسيع تشكيلة المنتجات وخدمات الإنتاج في الهيكل الاقتصادي : كذلك تحتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تنويع وتشكيل منتجاتها لكي تلبي حاجات السوق المحلي أو التصدير. ولهذا يجب وضع استراتيجيات لتوفير خدمات إنتاجية وصناعية وتسويقية متنوعة ومتطورة تمكن هذه المؤسسات من الاستدامة والتطور.

❖ العمل كصناعات داعمة للأنشطة الكبيرة والمتوسطة: كما ذكر في فقرة سابقة، فإن للمؤسسات الصغيرة دورا داعما لكل النشاطات الاقتصادية وخاصة المؤسسات الصناعية الكبرى والمتوسطة، ولهذا يجب أن تشمل الاستراتيجيات برامج وتشريعات تنمي هذه المؤسسات الصغيرة في تغذيتها للقطاعات الأكبر حجما.

❖ توفير فرص العمل الحقيقية المنتجة ومكافحة مشكلة البطالة : أيضا ذكر سابقا أن المؤسسات الصغيرة تتميز بقدرتها

العالية على توفير فرص العمل. ونضيف هنا أن تكلفة فرصة العمل المتولدة في المؤسسة الصغيرة منخفضة جدا بما يناسب الدول النامية فضلا عن قدرتها العالية على استيعاب وتوظيف العمالة نصف الماهرة أو حتى غير الماهرة .

◆ استثمار وتنظيم المدخرات المحلية: إن تحرير الاقتصاد والعولمة وتحرير قوى العرض والطلب تمهيدا لمشاركة القطاع الخاص ورؤوس للأموال في التنمية المحلية لا يمكن أن تستمر وتنمو إلا من خلال منح الفرص للأفراد والمجتمع لإحداث تراكم رأسمالي لتطوير المجتمع والأفراد ، ولنقل الأفراد من شريحة أقل دخلا إلى شريحة أعلى دخلا، والمؤسسات الصغيرة هي الأقدر على إحداث هذا التراكم الرأسمالي والحراك الاجتماعي المنشود.

◆ استخدام التكنولوجيا المحلية: لقد ثبت أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعيش وتنمو باستعمال تكنولوجيا محلية فقط دون الحاجة إلى اللجوء إلى تكنولوجيا متطورة مكلفة. إذ أن هذه المؤسسات تتميز بمهارتها في استخدام الخامات والمنتجات المحلية بما يعود بالفائدة على الاقتصاد الوطني.



◆ المساهمة في تحقيق سياسة إحلال الواردات : إن التخطيط لتنمية مؤسسات صغيرة لإنتاج ما يتطلبه السوق المحلي لهو من الأهداف الوطنية الأساسية التي تساهم في إحلال الواردات وقد تتمكن من تنمية الصادرات إذا تحققت لها المنافسة الدولية.

◆ تنمية نشاط إعادة التصدير: لقد برهنت بعض الدول أن نشاط إعادة التصدير الذي اعتمدت عليه لتحقيق نهضتها الصناعية لعب دورا كبيرا وناجحا في هذا المضمار ، فقد استغلت هذه الدول خاماتها المحلية كمستلزمات للتصنيع ومن ثم التصدير.

◆ نشر القيم الصناعية الإيجابية: بيّنت الدراسات والمسوحات أن قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة –وخصوصا المؤسسات الصناعية منها –على الانتشار والتوسع الجغرافي تساهم في تعميق ونشر القيم أو المبادئ الصناعية الإيجابية التي تتمثل بالمفاهيم التالية :إدارة الوقت، الجودة، الإنتاجية، الكفاءة، الفاعلية، تقسيم العمل، المبادرة والابتكار.

◆المساهمة في تحقيق استراتيجية التنمية الحضرية أو المكانية: تضع دول عديدة خططا للتنمية المكانية أو الحضرية وذلك بهدف توزيع السكان على أكبر مساحة ممكنة وتخفيف الضغط على بعض الأماكن المأهولة والمدن الكبيرة. ولتحقيق هذا، يتوجب تأمين الشروط التالية: فرص عمل جديدة، سلع وخدمات وأماكن للسكن، ومن الواضح أن المؤسسات الصغيرة وخصوصا الصناعية منها تمثل آلية ضرورية لهذه الأنشطة وتساهم في تأسيس واستمرارية هذه الأماكن العمرانية.

– التحديات أمام منظمات أصحاب الأعمال:

يعتمد تأثير المساعدة الفنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية لأعضائها على فعالية شراكة الهيئات المكونة للمنظمة، أي فريق الحكومات وفريق أصحاب الأعمال وفريق العمال مع شركائهم في الدول التي ينتمون إليها. إذ يجب أن تشكل الجهات أو الهيئات الوطنية جزءا من الحركة العالمية الممثلة في المنظمة الدولية. ولكي تتمكن هذه الهيئات الوطنية من المشاركة في النشاط العالمي تحتاج إلى دعم استراتيجي وخدمات استشارية وفنية وتوجيهية من المنظمة الدولية التي تقوم بذلك كجزء من برنامج العمل اللائق. ولكن بعض منظمات أصحاب الأعمال في الدول النامية تواجه تحديات تكون في بعض الأحيان إلى درامية. فهي تواجه عقبات مؤسسية وتشريعية لا يمكنها التصدي لها، يضاف إليها عقبات مالية تصل عند بعض المنظمات إلى أدنى المستويات وتهددها بالشلل الكامل، إذ تفقد هذه المنظمات القدرة الفنية على تحديد وتطوير وتقديم الخدمات التي تحتاجها المؤسسات الأعضاء، فتفقد بذلك مصداقيتها ومكانتها كممثلة لقطاع الأعمال. وفي هذه الظروف، تعمل منظمة العمل الدولية جاهدة، وضمن الإمكانيات المتاحة، مع المنظمة الوطنية المعنية على إيجاد الحلول الأنسب والأكثر فعالية في الظروف الطارئة وعلى المدى الطويل.

الأمراض المهنية ، أسبابها وطرق الوقاية منها

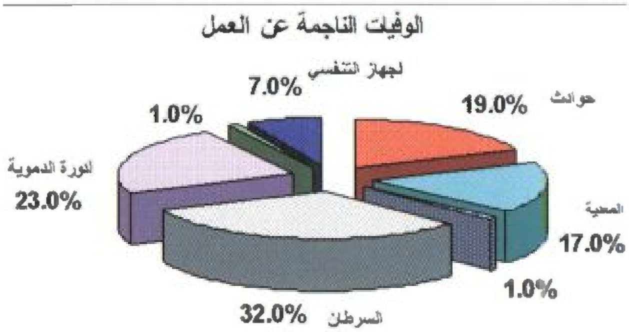
د. محمد صالح تنتوش

تتعرض بعض أجهزة جسم الإنسان إلى الإصابة بمرض ما نتيجة لتأثير كثير من المواد المستخدمة في العمل ، والتي قد تدخل جسم الإنسان عن طريق التنفس نتيجة وجودها في بيئة العمل ، أو عن طريق الفم نتيجة تناولها بواسطة الأيدي أو الأطعمة الملوثة بالمواد الضارة ، أو عن طريق الجلد نتيجة ملامستها له . كما أن بيئة العمل بما فيها من حرارة وضوضاء عالية أو ضغوط جوية مرتفعة ، أو أتربة أو غازات ضارة ، أو عوامل أخرى قد تؤثر بهذا الشكل أو ذاك على بعض أجهزة الجسم مثل القلب وجهاز الدوران والجهاز الكلوي، والبولي ، والهضمي ، والعصبي وتصيبها بأذى محدثة حالة مرضية، ولهذا اختلفت الأمراض الاعتيادية عن الأمراض المهنية ، فالمرض المهني حسب تعريف منظمة العمل الدولية هو كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة ما أو مجموعة من المهن دون غيرهم ، أو كل حالة تسمم تنشأ عن مادة تستخدم في مهنة أو مجموعة من المهن.

من هذا نفهم أن المرض المهني هو كل مرض يصاب به الفرد أثناء العمل أو بسببه ، ولهذا تختلف الأمراض المهنية عن غيرها من الأمراض بكونها وليدة الظروف التي صنعها الفرد والتي يستوجب عمله أن يعيش فيها ، كما أن بالامكان منع حدوث الأمراض المهنية وذلك فيما إذا عرفت أولا ، واستخدمت الطرق السليمة في العمل ثانيا . واتبعت طرق الوقاية الصحيحة أثناء أداء العمل ثالثا . في حين أن الأمراض الأخرى (الاعتيادية) قد لا يمكن منع حدوثها ولكن قد يمكن الحد منها حالها حال الإصابة بحادث عمل ، حيث يمكن الحد من الإصابات فيما إذا استخدمت الطرق السليمة في العمل واتبع تنفيذ تعليمات السلامة في العمل ، ولكن لا يمكن منع وقوعها وذلك لتداخل عوامل متعددة في سبب وقوع الحادث أو الإصابة.

والمرض المهني يختلف أيضا عن المرض الاعتيادي من حيث الالتزامات المالية المترتبة عن الإصابة. بالمرض المهني سواء كان ذلك من ناحية العلاج أو المعونة أو فترة الانقطاع المترتبة عن الإصابة فمثلا مدة الإجازة المرضية في حالة المرض الاعتيادي هي اقل بكثير بالمقارنة بالمرض المهني، كما أوجب القانون صرف تعويض مالي أو راتب تقاعد للعجز المتخلف عن الإصابة بالمرض المهني في حين لا يوجد التزام مشابه في حالة الإصابة بالمرض الاعتيادي، كما إن المصاب بالمرض المهني له الحق في خدمات التأهيل المهني والتدريب على عمل آخر يتناسب مع العجز المتخلف إلى غير ذلك من أمور.

وحسب آخر إحصائيات منظمة العمل الدولية يفقد كل عام مليونا شخص حياتهم بسبب حوادث وأمراض مهنية مرتبطة بعملهم ، كما يتعرض العاملون لحوالي 270 مليون حادث عمل وحوالي 160 مليونا من حالات الإصابة بأمراض مهنية مرتبطة بالعمل سنوياً ، وخلصت دراستان في كل من بريطانيا وفنلندا بشأن التبليغ الذاتي عن الأمراض المهنية إلى أن 7,3 ٪ – 3,8٪ من العمال يبلغون مرة أو أكثر عن إصابتهم بأمراض مرتبطة بالعمل تتسبب في غيابهم عن العمل ، وتشير تقديرات أخرى إلى أن العمال لا يتمتعون بصحة أوفر في مناطق أخرى من العالم ، وهو ما يعني أن ما يتراوح بين 208184 مليون عامل يعانون من أمراض مرتبطة بالعمل وحوالي 2,3٪ أي 58 مليون عامل يعانون من أمراض تتسبب في غيابهم عن العمل لمدة أربعة أيام أو أكثر . وخلصت دراسة في دول الاتحاد الأوربي إلى أن 5,4٪ من العاملين يعانون من اضطرابات صحية نجمت وتفاقمت جراء عملهم الحالي أو السابق ، وأوضح تقرير لمنظمة العمل الدولية العوامل وأنواع الأمراض المهنية التي تهدد حياة العاملين والمرتبطة بالعمل مثل السرطان ، وأمراض الدورة الدموية ، وأمراض القلب ، وأمراض المخ والجهاز التنفسي وكانت النسب عالية خاصة في أمراض مثل السرطان والدورة الدموية كما هو موضح في الشكل التالي.



الشكل (1) الأسباب الرئيسية المؤدية للوفيات المهنية (أمراض مهنية وحوادث عمل) في العالم.

إن أسباب الأمراض المهنية تعود إلى عوامل عدة منها العوامل الطبيعية ، و الكيماوية ، و الحيوية ، و النفسية. ولكي نوضح ذلك نعطي بعض الأمثلة لهذه العوامل.

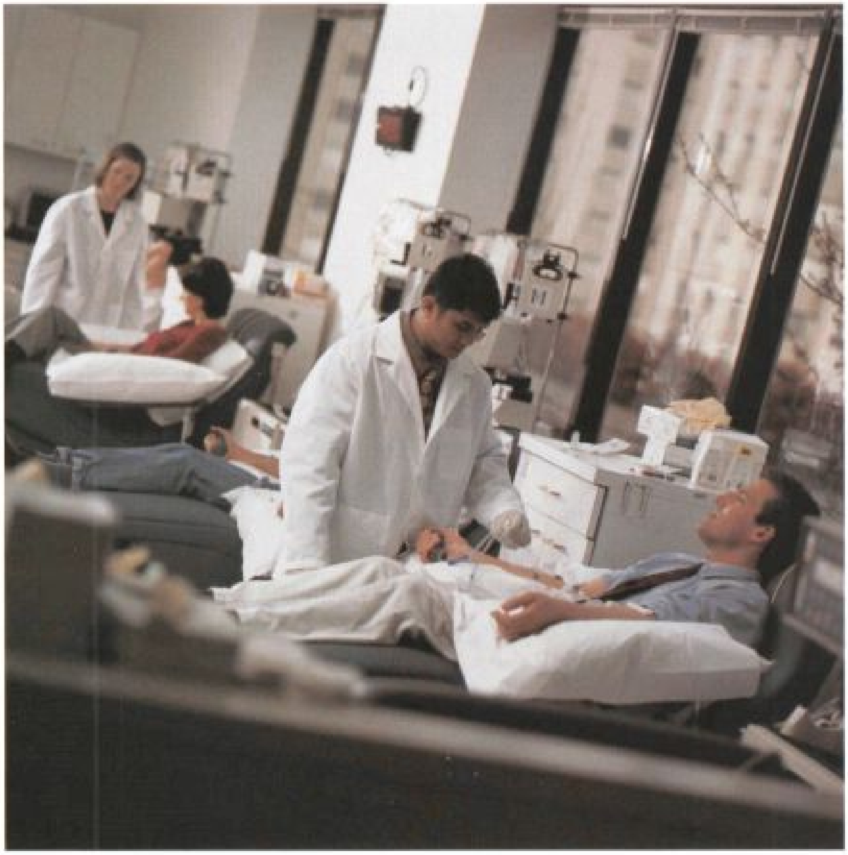
أولا : العوامل الطبيعية

وهي العوامل التي تتواجد في بيئة العمل وتؤثر على الفرد نتيجة لخواصها الطبيعية وليس نتيجة لتفاعل كيماوي بين هذه العوامل وأنسجة الجسم (جسم الإنسان). لهذا قد يتعرض الفرد إلى مرض مهني بسبب هذه العوامل في حالة عمله في ظروف غير ملائمة، ومن هذه الأمراض ما يلي على سبيل المثال:-

- ❖ الأمراض المهنية الناتجة بسبب تغير في درجات الحرارة مثل الضربة الحرارية، و الإجهاد الحراري، و صفقة الجليد ....الخ.
- ❖ الأمراض المهنية الناتجة بسبب تغير في شدة الإضاءة مثل عتمة عدسة العين ، أو ترارؤ العين.
- ❖ الأمراض المهنية الناتجة بسبب تغير في الضغط الجوي مثل داء كيسون، و أمراض الطيران...الخ.
- ❖ المرض المهني الناتج بسبب الضوضاء العالية مثل الصمم المهني المؤقت ، أو الصمم المهني الدائم.
- ❖ الأمراض المهنية الناتجة بسبب التعرض للإشعاعات المؤينة مثل أمراض سرطان الدم أو سرطان الجلد ....الخ.
- ❖ الأمراض المهنية الناتجة بسبب التعرض للاهتزاز مثل التهاب مزلق الوتر ، أو مرض يشبه مرض " راينويد ".

ثانيا : العوامل الكيميائية

وهي العوامل التي تؤثر على جسم الإنسان بعد دخولها الجسم نتيجة خواصها الكيميائية وتأثير ذلك على أنسجة الجسم المختلفة. ولهذا قد يتعرض الفرد العامل إلى مرض مهني في حالة دخول مادة كيماوية ضارة إلى جسمه ، ويعتمد ذلك على نوع المادة ودرجة سميتها ، وزمن التعرض ، والجرعة ، وطريق دخولها إلى جسم الإنسان ، حيث يمكن أن تدخل المادة عن طريق جهاز التنفس مسببة تليفا أو التهابا أو سرطانا في الرئة ، أو أحد أمراض الحساسية مثل غبار السيليكا أو الاسبست أو غبار القطن ، أو غبار المعادن الثقيلة مثل غبار المنغنيز أو الكروم أو الرصاص ، أو عن طريق الفم (الجهاز الهضمي) مثل مادة الزرنيخ والسيانود وعندها يصاب الفرد بحالة التسمم وقد تكون الحالة حادة أو مزمنة وذلك حسب نوع التعرض، أو تدخل المادة الضارة عن طريق الجلد حيث هناك من المواد الكيميائية التي لها القدرة على النفاذ إلى جسم الإنسان من خلال الجلد السليم مثل رابع إثيلات الرصاص وأصباغ الانيلين والنيكوتين وبعض مبيدات الحشرات وغيرها ، وعندها يصاب الفرد بحالة من التسمم.



ثالثا :

العوامل الحيوية

هنالك من المهن ما قد تعرض الفرد العامل إلى مرض نتيجة انتقال عدوى جرثيم أو فيروسات أو غيرها في بيئة العمل إليه ومن هذه الأمراض التي ترتبط بالمهنة مرض الجمرة الخبيثة ومرض السل، والكزاز ، وغير ذلك من الأمراض.

رابعا :

العوامل النفسية

أن ظروف العمل المختلفة قد تعرض الفرد للإصابة بمرض نفسي. وقد تنعكس أعراض هذا المرض على شكل أعراض لأمراض نفسية (مثل حادث، غياب عن العمل، وقوع مشاكل مع الآخرين) أو أعراض لأمراض فيزيائية (مثل ألم في العضلات، سوء هضم، التهاب الجلد ...الخ) أو أعرض لأمراض عقلية (مثل إرهاق، قلق، خوف ...الخ).

البطاريات السائلة فإن مادة الرصاص الصلبة غير خطرة على صحة العمال في حين أن أبخرة الرصاص المتصاعدة عند صهر مادة الرصاص الصلبة تشكل خطورة على صحة العمال لما لها من قدرة على النفاذ إلى داخل جسم الإنسان عبر جهاز التنفس.

❖ طرق انتقال المرض إلى العامل فمثلا مرض السيلكوزس يحدث نتيجة استنشاق عمال المحاجر والمناجم أتربة السيليكا الخالصة أو ثاني اوكسيد السليكون المبلور، حيث لهذه الأتربة القدرة على الترسب على جدران الحويصلات الرئوية محدثة تليفا فيها مما يعطل بعض أجزاء الرئة عن العمل.

الطرق العامة للوقاية من الأمراض المهنية:-

إن جميع الأمراض المهنية المعروفة يمكن منع وقوعها إذا اتبع أسلوب العمل السليم من قبل الأفراد ووفر صاحب العمل كل مستلزمات الصحة والسلامة في العمل.أما الأمراض المهنية غير المعروفة أيضا يمكن منع حدوثها أو على الأقل تشخيصها في بداية ظهور أي عارض من أعراض المرض عند العامل ، وذلك إذا طبقت طرق الوقاية العامة باستمرار حيث عندها يمكن معالجة المرض قبل تطوره واتخاذ ما يلزم لمنع انتشاره بين الأفراد العاملين.

إن طرق الوقاية من أي مرض مهني معروف تعتمد على ما يلي:-

❖ معرفة سبب المرض الناتج عن تلك المهنة كما في معامل صناعة أنابيب وألواح الاسبست حيث إن مادة الاسبستوس الموجودة على هيئة صخور هشة سهلة التفكك إلى ألياف ناعمة لامعة هي السبب في إحداث مرض الاسبستوس.

❖ معرفة موقع الخطر في عملية التصنيع ، فمثلا في معامل

إن ضمان عدم إصابة الأفراد بأي مرض مهني يتطلب أيضا إجراء كشف مستمر لبيئة العمل وفي مواقع مختلفة لغرض ضمان عدم ارتفاع نسبة المواد الضارة في بيئة العمل عن الحد المسموح به أي عن درجة التركيز المأمونة. كما أن استمرار العامل في العمل دون إصابته بأي مرض مهني (في المدى القريب أو البعيد) بعد كشف طبي دوري هو دليل قاطع على توفر ظروف صحية في بيئة العمل وبعكسه فإن ظهور أي عرض من أعراض الأمراض المهنية عند العامل في أي ورشة عمل يعتبر إنذارا مباشرا لطبيب المنشأة ومسؤول السلامة المهنية والإدارة عن وجود خلل يتطلب التحري عن ذلك المرض أو الخلل لغرض السيطرة عليه قبل تطوره بشكل يصعب علاجه.

الكلمـــة .... الفعـــل !

م. محمد الزرقاني



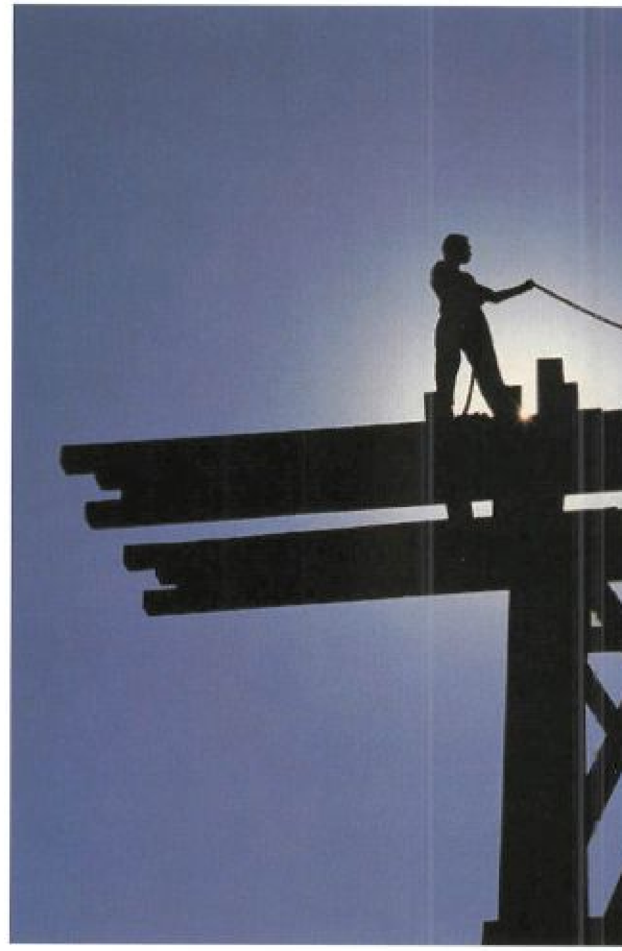
تلعب المرأة أدواراً مهمة جداً لا غنى عنها في تطوير ورقي المجتمع ومناعته . فهي تقوم بأهم عناصر عملية التنمية الاجتماعية والتعليمية ، ألا وهو دورها في رعاية وتربية الأجيال . وإنه من غير المنصف إنكار دور المرأة في مفهوم التنمية وما يحدثه هذا الدور من تأثير في إنجاح عملية التنمية وقطف ثمارها . كما إنه ليس من العقل تجاهل الموارد البشرية للمرأة المثقفة والمدربة والمؤهلة ، لتساهم في التصدي لتحديات العصر وتشترك في التخطيط بل والتنفيذ وإدماجها في سوق العمل وتحسين أنماط الحياة الاجتماعية ، وتأسيس بيئة أفضل لمجابهة التحديات الآنية ، وتعبئة كافة الموارد البشرية ذكوراً وإناثاً دون هدر لطاقات المجتمع البشري ، والاستفادة من جميع الموارد البشرية التي تحتاجها العملية التنموية الشاملة التي تعد من أهم الموارد الاستثمارية لأي مجتمع ، ومشاركة الجميع دون تفريق ولا تخلف ولا تهميش ولا تمييز بين فئاته لتجاوز الأزمات الاقتصادية والاجتماعية وربما الثقافية والتعليمية .

إن المجتمع في أمس الحاجة لاضطلاع المرأة المثقفة الواعية المسلحة بالإيمان والإخلاص الوطنيبدورها المؤثر الفاعل ، .

إن التنمية الكاملة تتطلب مشاركة المرأة إلى جانب الرجل ، رغم وجود فروق مادية ومعنوية بين الرجل والمرأة ينبغي مراعاتها . فروق طبيعية خلقها الله تعالى لها وميزها بها عن الرجل . وأخرى اجتماعية بما حباها وخصها المولى سبحانه وفضلها بوظائف سامية ليس للرجل عليها سلطان . إلا أن المرأة تشترك مع الرجل في أنها إنسان لها نفس الأحاسيس والمشاعر والسمات الإنسانية . من هنا ، فإنه من حق المرأة أن تنتزع حق المساواة مع الرجل . فالمساواة بينهما تأتي من حيث أن كليهما انسان ، وأن يتساويا في كل ما يتعلق بحياة الإنسان كانسان .

المجتمع مدعو لفتح الأبواب على مصارعها أمام المرأة للمساهمة الفاعلة في قوى العمل ، والمشاركة القصوى في الإنتاج ، وفي دفع دولاب العملية التنموية الشاملة في المجتمع الجماهيري، مجتمع كل الناس . وأن تمنح الفرصة السانحة للتعبير عن تطلعاتها وانشغالاتها ، وتقوم بدورها على الوجه الأكمل ، ثم تشجيعها والأخذ بيدها للمساهمة في الأنشطة كافة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والسياسية . كذلك مساندتها في تحمل الدور الإضافي ، الذي تمتاز به عن الرجل ، وواجباتها الأسرية المتعددة . وهذا أمر حيوي ومهم بل وأساسي ، من أجل إرساء دعائم مجتمع الاستقرار والعلم والمعرفة والسعادة .

لقد أولى المجتمع الليبي رعايته للأم والطفل ، والمؤشرات تدل على مشاركة المرأة الليبية في قوة العمل بمعدل متسارع ملحوظ خلال العقود الثلاثة الأخيرة . واحتلت المرأة في القانون الليبي مركزاً متساويا مع الرجل فيما يتعلق بضمان أمنها الاجتماعي داخل الأسرة والمجتمع ، التأكيد على أن العمل حق وواجب ، انخفاض معدل الأمية لدى الإناث ، و مشاركة المرأة في العمل السياسي من خلال سلطة الشعب والديمقراطية المباشرة وعضويتها في المؤتمرات الشعبية الأساسية واللجان الشعبية والنقابات



والاتحادات والروابط المهنية ، وشغلها مناصب قيادية واقتحامها العمل السياسي الدبلوماسي والقنصلي .

إن ما حظيت به المرأة في ليبيا من مساندة ودعم وعناية واهتمام بقضاياها وشؤونها يدعوها إلى العمل والإصرار والتمتع بقوة الإردة وروح العزيمة والإخلاص وإلى مزيد من الجهود والإبداع، لإثبات وجودها في كافة مجالات العمل والحياة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والعلمية ، وأن تحصن نفسها بمبادئ العفة والشرف والسلوك الحسن والخلق الحميد ، وبالعلم والمعرفة والعمل النافع .

تأسيساً على كل ذلك ، ومن أجل مشاركة نصف طاقة الإنتاج الاقتصادي بالمجتمع ، وبناء القدرات لدى المرأة ، وتمكينها من وصل الفجوة بين ما صدر من تشريعات تقدمية في اتجاه إنصاف المرأة ودعم قضاياها من ناحية ، والمشاريع الفعلية لتمكين المرأة وتحقيق المساواة ، ومن أجل تطوير تفعيل دور المرأة في التنمية الشاملة ، وتشجيع التجارب النسائية الناجحة في مجالات العمل والإنتاج المثمر ، وتحفيز وتنمية روح الخلق والإبداع لدى المرأة ، وتهيئة المناخ والظروف الملائمة للمستثمرات والمبادرات بإقامة المشرعات الصغرى من دعم مادي وتسهيل الإجراءات الإدارية والقانونية أمامها ، وتعزيز القوى البشرية النسائية والتعليم والتدريب المهني والتقني وفتح قنوات سوق العمل والإنتاج أمامهن ، واكتساب المرأة الليبية مهارات عملية يحتاجها سوق العمل ، ورفع الكفاءات المهنية للمرأة واندماجها في بيئة العمل ، واستعراض الصعوبات التي تعوق انطلاقة المرأة في مجال العمل .

من أجل هذه الأهداف النبيلة ، وتحت شعار (من أجل المرأة وبالمرأة) فقد عقدت بطرابلس فعاليات (ورشة عمل تطوير تشغيل المرأة الليبية) التي نظمتها اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل خلال الفترة (19 – 21 شهر الفاتح 1373 و.ر) وافتتح فعالياتها الأخ / أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل الذي أشار في كلمته بأن هذه الورشة تقام في إطار تطبيق برنامج عملي لإيجاد قوة عمل نوعية من خلال تشجيع المرأة على الانخراط في مجالات العمل كافة بعد ما امتلكت كامل حريتها بفعل ثورة الفاتح العظيمة للقيام بأية وظيفة ترغبها دون أية قيود أو تمييز . داعياً إلى تكوين تشاركيات وشركات نسائية بهدف الاستفادة من خبراتها العملية التي أكتسبتها خلال دراستها وتدريبها بالمراكز المهنية. موضحاً أن المحاور الرئيسية للورشة تتوخى تحقيق عدة أهداف منها تأهيل المرأة للعمل في مجال السياحة والإرشاد السياحي ومجالات الصناعة وتنمية الموارد البشرية .

كما تطرق الأخ / الأمين إلى العديد من الموضوعات المهمة التي تتعلق بتطوير تشغيل المرأة علمياً وثقافياً ومهنياً ، حيث يؤمل من المرأة أن توظف طاقاتها وإمكانياتها للاستفادة من هذا البرنامج التوعوي والتدريبي . إن الهدف الذي تسعى إليه أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل هو تنظيم فرص عمل للمرأة وتدريبها وتأهيلها لخلق كوادر فنية ومهنية قادرة على اقتحام سوق العمل .

من جهتها أكدت الأخت رئيسة اللجنة التحضيرية للورشة في كلمتها خلال افتتاح فعاليات ورشة العمل هذه على أهمية تهيئة وإعداد القوى البشرية النسائية لدخول سوق العمل والإنتاج من خلال أسس وبرامج مدروسة ومتطورة تقوم على تعزيز وعي المرأة والرفع من كفاءتها المهنية والعلمية.

لقد هدفت هذه الورشة إلى تدريب المرأة على إتقان مهارات متنوعة ، وتأهيلها بالمعارف والتعامل مع أحدث التقنيات في عالم المعلومات ، وكذلك تقديم الدعم الفكري للمرأة بما يكفل إظهار قدراتها ومهاراتها وتجاربها وإسهاماتها في الحياة العملية

واندماجها في بيئة العمل .
تناولت محاور الورشة عدة مجالات من بينها السفر والسياحة. وصناعة النسيج ، وتصميم الأزياء ، والموارد البشرية والتشغيل، ودور المرأة في غرس مفاهيم الجودة في المجتمع ، وأساسيات السفر والسياحة، والمرأة في التشريعات الليبية ، وأسس المشروعات، وفلسفة الإدارة ، وتحقيق النجاح في إدارة المشاريع .



من خلال الأوراق البحثية التي قدمت خلال فعاليات الورشة يمكننا أن نستعرض ما يلي :-

وتحدثت إحدى المشاركات حول صناعة الملابس العالمية ومكونات هذه الصناعة والإنتاج والتوزيع والبيع بالجملة والبيع بالتجزئة وطرق التصنيع . كما تطرقت ورقة العمل هذه إلى تصميم الأزياء وتسويقها ومدى استعداد المرأة الليبية لولوج هذا المجال .

تحدثت مشاركة أخرى حول تحقيق النجاح في المشاريع الصغرى . وناقشت تجربتها الخاصة كصاحبة مشروع تجاري في وطنها إلى جانب دورها كأم ، حيث أكدت على أهمية التخطيط وتحديد الأهداف من أجل نجاح أي مشروع .

قدمت مشاركة ثالثة عرضاً حول مفاهيم السياحة ، وأشارت إلى أن موقع مدينة طرابلس يؤهلها أن تحتل مركزاً قيادياً في مجالات السياحة .

أما ورقة عمل تقنية النسيج في الجماهيرية العظمى فأوضحت أنها صناعة تحويلية يمكن القيام من خلالها بالعديد من المشروعات الصغرى . كما ركزت الورقة على أهمية التدريب المكثف والدعم المالي وتحسين الجودة والتسويق .

وكان لموضوع الإقراض مكان في هذه الورشة ، حيث تحدثت ورقة العمل حو ل توجيه الإقراض لتفعيل دور المرأة الاقتصادي والتنموي. ولم يشأ المتحدث أن ينسى الإشارة إلى أن هناك معطيات تشد المرأة الليبية إلى الوراء وتبعدها عن المشاركة في النشاط الاقتصادي .

أما حول المرأة والتشريعات الليبية ، قد أشارت الورقة إلى المكاسب التي حققتها المرأة الليبية وما منحتها من حقوق مراعية طبيعتها وظروفها ما لم تمنحه أية تشريعات أخرى .

ورقة عمل أخرى أكدت على أن الله قد حبا ليبيا بتراث متميز يهم المجتمع النسائي ، وهو عنصر جذب سياحي يؤدي إلى إنعاش صناعة السياحة لتكون عنصر دعم للاقتصاد الوطني . وقد عددت الورقة مجالات السياحة في ليبيا ومنها السياحة الأثرية، والسياحة الصحراوية ، والسياحة البحرية ... إلخ . وأكدت على وجوب الاهتمام بالبنية التحتية الأساسية لهذه المجالات .

أما ورقة دور النشاط الأهلي ، فقد أشارت إلى إرساء مفهوم التكافل الاجتماعي . موضحة فلسفة العمل الاجتماعي وضرورة المشاركة التضامنية في النهوض بالمجتمع . وقد خرجت الورقة بعدة توصيات لتفعيل العمل الأهلي من أجل النهوض بدور المرأة في التنمية .

كانت هناك ورقة عمل أخرى حول التنمية السياحية ، أشارت إلى خصائص السياحة في ليبيا ومقوماتها ، و أكدت الورقة على وجوب دعم الصناعات التقليدية والمحافظة على التراث الحضاري والتدريب والتوعية .

والجدير بالذكر أن عدد المتحدثين المشاركين في هذه الورشة قد وصل إلى ثمانية عشر باحثاً وباحثة ، بينهم عدد ليس بالقليل من غير الليبيين ، الذين عرضوا تجاربهم الخاصة في مجالات محاور الورشة ، كما تعرضوا لبعض النصائح للمرأة الليبية من خلال تجاربهم في هذه المجالات.

وقد خرج المشاركون في هذه الورشة بحزمة كبيرة من التوصيات منها : مشاركة الهيئات النسوية في البرامج التي تمكن المرأة من أداء دورها في التنمية الشاملة ، وترسيخ مفهوم الأسرة المنتجة وفقاً لاحتياجات سوق العمل ، وإعداد برامج تعليمية وتدريبية وتوعوية لإعداد وتشغيل المرأة ، وإنشاء قاعدة للمعلومات خاصة بشؤون وقضايا المرأة ، وتنظيم دورات تدريبية موجهة للمبادرات ، وتسهيل برامج التمويل والإقراض ، وتشجيع تسويق المنتجات والخدمات النسائية ، والاستفادة من خبرات وتجارب المجتمعات الأخرى ، وتذليل الصعوبات والعراقيل التي تواجه القوى العاملة والموارد البشرية النسائية ، والإعداد والتدريب المبكر للفتيات لتهيئتهن للمبادرة والاستثمار ، وتوفير برامج تدريبية مرنة لإقامة المشاريع الصغيرة والمتوسطة ،وإعداد الموارد البشرية للمشاريع السياحية وخاصة النسائية ، والاهتمام بخريجات المراكز المتوسطة



وتطوير مستوياتهن العلمية والعملية ورفع كفاءتهن الإنتاجية .

على هامش فعاليات ورشة العمل ، افتتح الأخ / أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل معرضاً فنياً احتوى أجنحة تضم نماذج الأزياء الليبية والتقليدية والحديثة والأثاث ومعروضات متنوعة من صنع فتيات المراكز التدريبية بالإضافة إلى جناح يهتم بالفنون التشكيلية و يبرز إبداعات الفتاة الليبية في هذا المجال .

حضر افتتاح فعاليات (ورشة عمل تطوير تشغيل المرأة الليبية) الأخ / أمين اللجنة الشعبية للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بشعبية طرابلس ، ومديرة معهد المنتدى العالمي الأمريكي ، وعدد من الأساتذة المتخصصين في شؤون المرأة بالجامعات الأمريكية، وعدد من الأساتذة والمتخصصين بمجال المرأة بالجماهيرية العظمى ، وعدد من الفعاليات النسائية المهتمة بهذا المجال . وقد تميزت ورشة العمل هذه بكثافة الحضور من الفتيات المنتسبات لمراكز التدريب المتوسط والعالي والمدربين والمدربات وكذلك الأخوات العاملات بالقطاعات المختلفة .

المرأة مدعوة أن تجتهد ، والرجل من جانبه المؤازرة ، من أجل فتح الأبواب على مصارعها أمام المرأة للمساهمة الفعالة في قوى العمل، والمشاركة القصوى في الإنتاج ، وفي دفع دولاب العملية التنموية الشاملة في المجتمع الجماهيري .

مقتطفات مما قيل حول هذه الورشة :-

◆ السيدة / ستيفاني جاسون (المنتدى العالمي الأمريكي) :-
إنني فخورة بأنني جزء من هذا النشاط ، حيث قمنا خلال فعاليات هذه الورشة بما لم نقم بمثله في السابق . إن التفاعل مع المرأة الليبية فعال ومثير ، فهناك رغبة وإرادة ، وإن التنظيم في غاية الروعة وإنني متأثرة جداً بالفتيات الشابات ، فهن موهوبات فعلاً ، وإننا على استعداد لاستقبالهن في أمريكا لكي يزداد التواصل .

◆ السيدة / ديبورا بريتون (أستاذة في جامعة فلوريدا) :-
في الواقع إننا لا نعلم إلا القليل عن ليبيا . وقد تأثرت بالثقافة واستهواني التاريخ وكذلك التنوع الثقافي والتراث والمعالم الأثرية . المرأة الليبية لديها عطش شديد للمعرفة وحنين للدفع بعجلة التقدم لبلادها ، فهي مصدر القوة اللامحدود للشعب الليبي في النهوض بالأعمال التجارية . على الليبيين مسؤولية التعريف ببلادهم ودفع الآخرين للسفر إليها . إذ أنها تحتل موقعاً ممتازاً . وإنني أحيي الفتيات الليبيات الموهوبات واللاتي يتحلين بروح المبادرة .

◆ السيدة / بفرلي جي (الجمعية الوطنية لسيدات الأعمال الأمريكية) :-
لي الشرف أن أكون في هذه الورشة ، كانت محاضرتي حول الخصائص التي ينبغي أن تتوفر في المرأة لتكون ناجحة في إدارة الأعمال التجارية . أتمنى أن تكون الروابط بين النساء الليبيات والأمريكيات قوية ومستمرة .

◆ السيدة / مفيدة الطويبي (مديرة المعهد العالي لتأهيل المدربات) :-
تهدف الورشة إلى تنمية قدرات فتياتنا وخريجاتنا على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية والمبادرة للمشروعات الصغرى للمشاركة في الرفع من الإنتاج والدفع بالتنمية الوطنية .

◆ السيدة / عفاف الصديق (المركز العالي للمهن الشاملة):
إنني أرى أهمية منح الخريجات الأسس التعليمية الصحيحة التي يبدأن بها مشاريع صغيرة . لقد أتاحت فعاليات هذه الورشة للمشاركات تبادل الخبرات للوقوف على آخر التطورات في المجالات التي تخص الورشة كما أنها ستدفع بالخريجات إلى إقامة المشاريع الصغيرة .

ختاماً .. نقول ، إنه ليست العبرة في عقد المؤتمرات والندوات وتنظيم ورش العمل ، بل الأمر يتطلب ، من أجل الاستفادة من هذه الفعاليات وما يصدر عنها من ملاحظات وتوصيات وأوراق بحثية ، دراسة هذه المقترحات والنتائج وتبنيها والعمل بجد في سبيل تفعيلها وتطبيق الصالح -وهو الغالب- منها . ثم بالتالي متابعة التنفيذ، والعمل بإخلاص للتخلص من الصعوبات وإزالة المعوقات . وأن تتعاون كافة الجهات كالجمعيات والمنظمات الأهلية والهيئات المتخصصة والأجهزة التنفيذية لتحقيق هدف الرخاء والتقدم والازدهار وبناء نهضة الوطن .

الفئات الخاصة ودورها في تنمية المجتمع

أ-فوزية أبو صيد

لمصطلح تنمية المجتمع تعاريف عدة شأنه في ذلك شأن العديد من المصطلحات العلمية ، وبما أن المجال هنا لا يسمح بذكرها مجتمعة فإننا نكتفي بذكر التعريف التالي: تنمية المجتمع هي (عملية تعبئة وتنظيم جهود أفراد المجتمع وجماعاته وتوجيهها للعمل المشترك مع الهيئات الحكومية بأساليب ديمقراطية لحل مشاكل المجتمع ورفع مستوى أبنائه اجتماعيا وثقافيا واقتصاديا ومقابلة احتياجاتهم بالانتفاع الكامل بكافة الموارد الطبيعية والبشرية والفنية والمالية المتاحة) .

وهناك هدف عام تسعى إليه أكثر البرامج تقدما وانتشارا ألا وهو تعزيز القيم غير الملموسة في حياة المجتمع، وذلك لأن التخطيط في أي مجتمع هو عملية اجتماعية يجب أن تتاح الفرصة فيها لكل مواطن حتى يؤدي دوره ويشعر أنه جزء مهم منها.

إن عملية وضع خطط للتنمية المستقبلية تعتبر من الأهمية بمكان ، إذ يجب أن تعكس ما للرأي العام وحاجات المجتمع من أثر، وأن تبنى أساسا على أن مستوى المعيشة هو وحدة عضوية وإن تنوعت بين الاحتياجات المادية وغير المادية. وهنا وفي هذا المجال هناك جانب على قدر كبير من الأهمية وهو كيف نضمن تحقيق التقدم المادي دون فقد القيم الروحية وأشكال تبادل العون بين الجماعات ؟ وهكذا يكون من الضروري اشتراك جميع الأفراد في عملية التغير المطلوبة وذلك حتى يمكن استيعابهم ضمن البيئة بطرق تؤدي إلى إثراء العلاقات الاجتماعية والمثل العليا في المجتمع.

وتهتم تنمية المجتمع بتغيير الاتجاهات وأساليب العمل التي تقف عقبة في سبيل التحسينات الاقتصادية والاجتماعية، وهي تهتم أيضا بإيجاد اتجاهات معينة تؤدي إلى هذه التحسينات وإلى زيادة قبول الناس للتغيير. ولكي يتحقق ذلك لا بد من تنمية قدرة الأفراد على تكوين الأحكام على نتائج الأعمال، وعلى تحديد الأهداف المراد بلوغها ، وعلى قبول التغيرات وتهيئة أنفسهم للتغيرات التي تسببها قوى خارجية. وعليه وبناء على ما سبق يصبح لتنمية المجتمع دور كبير في إدخال التغير المخطط في حياة الأفراد. ومن أهم تلك التغيرات ذلك التغير الأيد يولوجي الذي يتصل بدور المواطنين في عمليات النهوض الاقتصادي والاجتماعي على أساس من الحلول الذاتية للمشاكل التي تعترضهم. وتعكس أيد يولوجية تنمية المجتمع الاهتمام بدور الأفراد ومشاركتهم مشاركة فعالة في مجال التخطيط من أجل النهوض بالمجتمع. كما تعكس أيضا ضرورة الاهتمام بجميع فئات المجتمع وإعطائها الأهمية اللازمة حتى تتمكن من إبراز دورها المطلوب في تلك العملية التنموية الهامة، وبالتالي تتمتع بمستوى من العيش يحفظ لها كرامتها وحقها في الوجود .

وتطلق عبارة الفئات الخاصة على تلك الفئات التي حتمت عليها الظروف أن تواجه نقصا في قدراتها وإمكانياتها جعلها تتميز عن غيرها من الأفراد في المجتمع بحيث لا تستطيع أن تحيا الحياة

العادية كبقية الأفراد. وتختلف النظرة لهذه الفئات من مجتمع لآخر ، فالمجتمع الذي يقوم على الاستغلال يرى فيها فئات غير منتجة لا ينال من ورائها سوى زيادة الأعباء والتكاليف. وتلك النظرة المجحفة في حق هؤلاء ليست منصفة بأي حال من الأحوال، فهؤلاء الأفراد لا يختلفون عن غيرهم لو تيسرت لهم الوسائل التي تمكنهم من استغلال قدراتهم وإمكانياتهم المتحة ، إذ سيصبحون فئة فعالة في المجتمع.



والتأهيل المهني لهذه الفئة من أهم مجالات الرعاية الاجتماعية، ويهدف أساساً إلى مساعدة ذوي العاهات في العمل واستثمار ما تبقى لديهم من إمكانيات وقدرات. وقد أوصى بذلك مؤتمر العمل الدولي في أحد دوراته إذ أكد على أنه ينبغي توفير خدمات التأهيل المهني لجميع ذوى الاحتياجات الخاصة مهما كان مستوى هذه الاحتياجات وطبيعتها و في جميع الأعمار طالما يمكن إعدادهم وكان لديهم إمكانيات تصلح للقيام بعمل مناسب.فالتأهيل المهني عملية تستهدف تشغيل الفرد العاجز ومساعدته حتى يتكيف مع الحياة العملية . ويعمل التأهيل المهني أيضا على تقديم ما يحتاجونه من عون في مجال التوجيه النفسي وذلك حتى يتغلبوا على آثار العجز النفسية والاجتماعية. ومن الأسباب التي دعت إلى ضرورة الاهتمام بهذه الفئة هي أنها بما أصابها من عجز إن لم تجد العناية الكافية سوف تصبح قوة معطلة لعملية الإنتاج في المجتمع ، كما أن عدم الاهتمام بمشكلاتها النفسية والاجتماعية يؤدي أيضا إلى انحراف الكثيرمن أفرادها وذلك لإحساسهم بالنقص ولشعورهم بالضيق من جراء نبذ المجتمع لهم. بالإضافة إلى أن عدم الاهتمام هذا سوف يعمل على نشر القلق وعدم الطمأنينة بين فئات المجتمع الأخرى. هذا وينشأ عن الشعور بالنقص لدى تلك الفئة فقدان الثقة بالنفس والعجز عن التكيف مع الموقف الجديد واستخدام ما تبقى لديهم من قدرات في ممارسة أعمال جديدة ، ويجعل من العاجز شخصاً متواكلا وسلبيا. ويؤدي عجز ذوي العاهة إلى فقده لمكانته الاجتماعية في الأسرة أو في المجتمع الذي يعيش فيه نتيجة عجزه عن الاستقلال والاعتماد على نفسه في قضاء حاجاته الضرورية وصعوبة حركته ، ويقوم بعملية التأهيل لذوي العاهات فريق من المتخصصين يتولى كل فرد فيه الاهتمام بأحد مراحل عملية التأهيل المختلفة، تلك المراحل التي تتسم بأنها متصلة ومتكاملة لتحقق في النهاية الهدف من عملية التأهيل.

وتتم عملية التأهيل عن طريق إحدى الوسيلتين التاليتين:

◆مكاتب التأهيل المهني:

تعتبر بمثابة عيادة للتوجيه ، ويعمل بها أخصائي اجتماعي متخصص في عمليات التأهيل ، ووظيفته استقبال هؤلاء الأفراد الذين تمنعهم حالتهم من مواصلة عملهم الأصلي، وهو يتولى الاستعانة بالهيئات الأخرى لفحصهم وإجراء الأبحاث والاختبارات المختلفة اللازمة لهم، ثم توجيههم وتدريبهم وتشغيلهم. وتمتاز تلك المكاتب بأنها لا تعزل صاحب العجز أو العاهة عن الحياة العادية فيعيش في بيئته الطبيعية ويختلط بالمحيطين به ، كما تمتاز أيضا بزيادة فرص التدريب نظراً لتعدد المهن في المجتمع الخارجي.

2- مؤسسات التأهيل المهني.

وهي مؤسسات لها طبيعة العمل الذاتي وتتوفر فيها الخدمات اللازمة لعمليات التأهيل المختلفة. ويترتب على طبيعة العمل هذه إلقاء مسؤوليات خاصة على عاتق المؤسسة، فهناك إلى جانب المسؤولية العلاجية والتدريبية مسؤوليات أخرى منها العمل على توفير المساعدة للأسر التي عائلها بالمؤسسة. وتعمل المؤسسة على استمرار الصلة بين نزلائها وأسرهم وبين المجتمع الخارجي. وتعمل أيضا على مساعدتهم في الاعتماد على أنفسهم وتشجيعهم على التعامل مع البيئة الخارجية. ويبذل الأخصائي الاجتماعي في تلك المؤسسات جهداً إضافيا لمساعدة منتسبيها على التكيف مع جو المؤسسات وتقديم البرامج المختلفة التي تحقق هذا التكيف. أما عن تلك البرامج الخاصة بإعداد وتأهيل المعاقين فنذكر أنه تأسيسا على ما جاء في القوانين الخاصة بالمعاقين من أنه " يحق للمعاقين بجميع فئاتهم تلقي برنامج أو أكثر من برامج التأهيل الطبية أو النفسية أو الاجتماعية أو التعليمية أو المهنية وذلك حسب ما تقتضي حالة كل منهم" فقد وضعت العديد من البرامج التدريبية المختلفة التي تساعد على تأهيل المعاق تمكينا له من أن يحتل المكان الذي يليق به في مجتمعه، وهذه البرامج تنطلق من



مجموعة من الأهداف تتمثل في:

◆دمج المعاق في الحياة وذلك بالقدر الذي تسمح به حالته والاهتمام بقدراته وإمكاناته المتبقية واستثمارها في إعادة تأهيله دون الوقوف عند الإعاقة بحد ذاتها.

◆الاهتمام بجوانب التأهيل المختلفة للمعاق الطبية والنفسية والمهنية وذلك لمساعدته في الاعتماد على نفسه، وحتى لا تقف الإعاقة حائلا بينه وبين تحقيق طموحاته أسوة بغيره من الأسوياء.

◆تهيئة الفرص المختلفة أمام المعاق لينجح في تلقى برامج التأهيل وإعادة التأهيل التي تقدم له وتذليل ما يعترضه من صعوبات ومشاكل تحول دون تمتعه بحقه هذا .

◆الاهتمام بجعل برامج التأهيل المختلفة للمعاقين جزءاً أساسيا في برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي تنفذ في المجتمع، واعتبارها جزءاً لايتجزأ من استثمار رأس المال البشري في المجتمع.

◆توعية المجتمع بضرورة الاهتمام بهذه الفئة في المجتمع وذلك باعتبارها جزءاً منه ، وتيسير السبل أمامها للاندماج مع بقية الفئات الأخرى في المجتمع والمساهمة في نهضته، مع ضرورة العناية بالمعاقين الذين يعانون من مشاكل وصعوبات نفسية وانفعالية أو اجتماعية أو مهنية قد تحول دون تكيفهم واندماجهم في المجتمع.

وقد وضعت العديد من الشروط التي يجب أن تراعى في البرامج التدريبية المختلفة منها:

◆ أن تكون متنوعة ومتجددة وقابلة للتطوير .

◆ أن تتوفر بها الأسس التالية :

-إجراء الكشف الطبي اللازم على المعاق وذلك للوقوف على القدرات المتبقية له حتى يتم التمكن من توجيهه التوجه الصحيح الذي يناسبه .

-توجيه المعاق إلى الحرفة أو المهنة التي تناسبه وتتفق مع ميوله ورغبته .

والمتتبع لعملية إعداد وتأهيل تلك الفئات يجد أنها تتم وفق اتجاهين يمكن تلخيصهما في التالي :

◆ الاتجاه التعليمي .

وهو يهدف إلى إتاحة الفرصة أمام المعاق للتعليم سواء في المؤسسات التعليمية العامة أو في المؤسسات التعليمية الخاصة بهذه الفئة في مجال الضمان والرعاية الاجتماعية . ويتم العمل في هذا الاتجاه وفقاً للمبادئ التالية:

◆ يعتبر التعليم حقاً للمعاقين كل بما يتناسب مع مرحلته العمرية.

◆ من حق المعاقين أن يتلقوا تعليمهم في دور الإيواء والمعاهد والمراكز الخارجية أو في فصول تعد لهم خصيصا، وذلك حالة صعوبة إدماجهم مع الأسوياء.

◆ مساعدة المعاق الذي أنهي تعليمه الأساسي بنجاح على الاستمرار في تحصيله للتعليم إلى الحد الذي تسمح به قدراته.

◆ توفير جميع الوسائل والأجهزة والكتب اللازمة التي يحتاجها المعاق في تعليمه.

◆ العمل بقدر الإمكان على التقليل من العوائق والعراقيل التي تعترض المعاق في المؤسسات التعليمية التي يشترك فيها.

◆ مراعاة حالة المعاق وإمكاناته ظروفه وذلك عند وضع المناهج التعليمية المختلفة الخاصة به.

◆ على المعاهد التعليمية التي يرتادها المعاقون العمل على توفير كافة أوجه الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية والاهتمام بالأنشطة المختلفة التي تساعدهم على توسيع مداركهم وإبراز مواهبهم ومهاراتهم .

◆الاتجاه التدريبي

يهدف هذا البرنامج إلى تدريب وتأهيل المعاقين مهنيا وفنيا في مؤسسات تدريبية تابعة لقطاع الضمان الاجتماعي بالتعاون مع قطاع التكوين والتدريب المهني، وهو يراعي في ذلك ما تسمح به درجة إعاقة المعاق تمكينا له من التحول لأن يكون شريحة منتجة في المجتمع.

أما عن أنواع ومستويات البرامج التدريبية المهنية فتتمثل في :

◆ التدريب الأساسي :

ويلحق به المعاقون الذين لم يتمكنوا من الحصول على شهادة إتمام التعليم الأساسي، وتمنح لهم شهادة إتمام التعليم الأساسي للمعاقين .



◆ **التدريب المتوسط : وتلتحق به الفئات التالية:**

◆ الحاصلون على شهادة إتمام التعليم الأساسي.

◆ المتفوقون من الحاصلين على شهادة التأهيل الأساسي للمعاقين، ومدة التدريب به ثلاث سنوات وتمنح بعدها شهادة الدبلوم المتوسط للمعاقين.

◆ **التدريب المتقدم : ويلحق به :**

◆ الحاصلون على الشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها .

◆ المتفوقون من الحاصلين على الدبلوم المتوسط للمعاقين.

◆ ومدة الدراسة به ثلاث سنوات وتمنح بعدها شهادة الدبلوم المتقدم للمعاقين .

◆ **إعداد المدربين : ويلتحق بهذه المرحلة التدريبية.**

◆ الحاصلون على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها.

◆ المتفوقون من الحاصلين على الدبلوم المتوسط للمعاقين.

◆ يجوز أن يلتحق بهذا البرنامج متدربو مرحلة التدريب المتقدم الذين تمكنهم مؤهلاتهم لأن يكونوا مدربين .

ومدة التدريب بهذا المركز أربع سنوات وتمنح بعدها شهادة تسمى إجازة تدريب المعاقين.

◆ **التدريب أثناء العمل:**

◆ وهو يتم في المواقع الإنتاجية والخدمية في الشركات والمنشآت والمصانع والوحدات الإنتاجية الأخرى. ومدة التدريب في هذه المرحلة لا تقل عن سنة يمنح الخريج بعدها شهادة تسمى شهادة التدريب أثناء العمل للمعاقين.

◆ **التدريب الخاص** ، وهو يهتم بإعداد وتأهيل المعاقين ذوى الإعاقة الشديدة المزدوجة، والإعاقة المتعددة ، حيث يتم تدريبهم وفق برامج خاصة توضع من قبل لجان متخصصة.

◆ **التدريب المستمر:**

ويهدف إلى رفع كفاءة العاملين بالقطاع ، ويتم خلاله إقامة الدورات التدريبية التنشيطية والمنح والبعثات الدراسية المختلفة.

ملاحظة "المعلومات السابقة والخاصة بالبرنامج التدريبي من حيث الاتجاهات والأنواع هي كما وردت بلائحة تعليم المعاقين الصادرة عن اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي بالجماهيرية "

التوجيه المهني وتشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة (المعاقين)

وصولا إلى الأهداف المخطط لها في برنامج تأهيل وإعادة تأهيل المعاقين، وتلافيا لجوانب الفشل والقصور أثناء التطبيق ينبغي العمل على تشكيل لجان للتوجيه المهني في مراكز ومؤسسات المعاقين تضم خبراء في التوجيه المهني وأطباء متخصصين وأخصائيين اجتماعيين وخبراء تشغيل ومتابعة.

ويكون من مهام هذه اللجان:

◆ القيام بعمليات التوجيه المهني لمساعدة المعاق على اختيار المهنة أو الحرفة أو العمل الذي يتناسب مع قدراته وإمكانياته ويتفق مع ميوله ورغباته .

◆ تمكين المعاق من الالتحاق بالورش ومواقع العمل اللازمة لتهيئته وإعطائه المعلومات المهنية العملية والتعرف على ميوله وقدراته تمهيداً لتوجيهه إلى المهنة التي تناسبه.

◆ توعية المعاق بأهداف التدريب وفوائده مع التشجيع الدائم وتقديم التسهيلات اللازمة لمساعدته على الاستفادة الكاملة مما يتاح له من فرص تدريبية.

◆ تنظيم البرامج اللازمة لتمكين المعاق من الاهتمام بالأداء الدقيق والإتقان ورفع مستوى مهاراته المختلفة.

◆ العمل على تبسيط مراحل العمل المختلفة وتوضيح أجزائه حتى يسهل على المعاق تصورها وإدراكها.

وعليه فإن إتاحة الفرص أمام المعاقين للالتحاق بمواقع العمل المختلفة التي تناسب قدراتهم وتأهيلهم هو حق مشروع لهم أكدت عليه كافة القوانين، حيث يتم إلزام جميع الوحدات الإدارية والشركات والمؤسسات بتخصيص نسبة من مواقع العمل فيها لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقين) ، ويتم تحديد هذه النسبة بناء على ما يعرض من تقارير من قبل اللجان المختصة التي شكلت لدراسة هذا الجانب، وأيضا من قبل الوزارات ومكاتب



العمل المختصة . وفي نفس الوقت تتم متابعة تلك الفئة طيلة فترة عملها لمساعدتها على التكيف في عملها وتذليل الصعاب التي تعترضها أثناء العمل ومساعدتها في الدفاع عن حقها للشروع في الحياة . ولكن ورغم كل تلك المجهودات لتوفير فرص العيش الكريم لهذه الفئة فإن هناك العديد من الصعوبات تعترض طريق العاملين في هذا المجال وتؤخر تنفيذ ما يوضع من خطط بالخصوص، وهي كالتالي:

❖النقص في العناصر الفنية المتخصصة التي يمكنها تقديم الخدمات اللازمة لمجالات العمل الاجتماعي .

❖عدم التنسيق في إنشاء المؤسسات والمراكز الاجتماعية المختلفة وتوزيعها وتوفير الأسس العلمية اللازمة لتنشئتها التنشئة السليمة.

❖غياب الاستراتيجية المستقرة للعمل الاجتماعي مما يؤدي إلى التضارب في إقامة المشروعات ثم إلغائها أو التغاضي عنها وبالتالي عدم الاستفادة مما خصص لها من مبانٍ ومنشآت ومعدات.

❖عدم توفر الشروط الواجب مراعاتها في إقامة المؤسسة من حيث المبني الملائم أو التجهيزات أو العناصر الفنية المطلوبة، أو الميزانية اللازمة لتسيير المؤسسة.

❖ النقص في تجهيز ورش التدريب المهني لمعاهد المعاقين بالأجهزة والآلات المناسبة وأيضا المواد الخام اللازمة للتدريب.

❖عدم توفر التدريب الكافي للعناصر العاملة في مجال إعداد وتأهيل المعاقين والذي من شأنه الرفع من مستوى أدائهم للخدمات المطلوبة منهم.

وفي نهاية ورقتنا هذه نورد بعض التوصيات والتي من شأنها تذليل ما تم التعرض إليه من صعوبات، إضافة إلى الدفع بالخطط الموضوعة في مجال تشغيل وتأهيل ذوى الاحتياجات الخاصة (المعاقين) لتحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها . ومن هذه التوصيات :

❖ تخصيص بند خاص في الميزانية العامة للدولة لبرامج المؤسسات الخاصة بتدريب وتأهيل وتشغيل المعاقين.

❖ وضع الخطط والبرامج الكفيلة برفع المستوى التأهيلي للقائمين على هذه البرامج ، والعمل على خلق التعاون اللازم مع الجهات ذات العلاقة ، بالإضافة إلى الاهتمام بالدورات التدريبية الخارجية التي ترفع من مستوى الكفاءة والإعداد بالنسبة للمدربين في هذه البرامج.

❖ العمل على تشكيل لجنة عليا أو مجلس أعلى يضم في عضويته جميع الجهات ذات العلاقة في الدولة وذلك بغرض التخطيط ورسم السياسة العامة لتأهيل المعاقين وتشغيلهم.

❖ وضع الأسس واللوائح اللازمة لإنشاء المؤسسات التدريبية وتحديد التخصصات بها، حيث لا يسمح بافتتاح أي من المؤسسات إذا لم تنطبق عليها الشروط الواردة في اللوائح الخاصة بإنشاء واعتماد هذه الدور.

❖ اعتماد الشهادات التي تمنح من المؤسسات الخاصة بتدريب وتأهيل المعاقين وإعطائها الدرجة والمستوى الذي تليق به، وذلك لزيادة تشجيع ودفع هذه الفئة إلى العمل والإنتاج.

❖ تقديم التسهيلات اللازمة بما فيها المواصلات لتمكين المعاقين من الوصول إلى مواقع عملهم ومزاولته بمهارة وإتقان.

❖ مراعاة التسلسل والمرحلية في تنفيذ البرامج وذلك ضمانا لحسن ودقة انسياب المعلومات إلي المعاق مما يساعده على تكوين الخلفيات العلمية والفنية اللازمة.

❖ ضرورة تقييم المؤسسات الخاصة بتدريب المعاقين ووضع الخطط اللازمة للنهوض بها والرفع من مستوى أدائها.

❖ مراعاة الشروط اللازمة عند تشكيل لجان قبول المعاقين في المؤسسات الخاصة بالتدريب والتأهيل وذلك ضمانا لحسن توجيه المعاقين إلى الحرف والمهن التي تناسبهم.

❖ العمل على تشكيل لجان دائمة للمتابعة والتقييم الدائمين لبرامج التدريب والتأهيل المختلفة.

❖ الاهتمام بجانب التوعية سواء للمواطنين بصورة عامة في المجتمع أو لأسر المعاقين بهدف التأكيد على أهمية إدماج المعاقين في الحياة العامة والعمل على مساعدتهم لتأدية دورهم في المجتمع.

إدارة المشروعات الصغيرة

عبد الحكيم الهادي إبراهيم

عندما نتحدث عن مفهوم إدارة المشروعات الصغيرة فإننا نقصد المجموعة البشرية التي تتولى العملية الإدارية في التنظيم. فإدارة المشروع الصغير تجمع بين الموارد المادية والبشرية في أداء العمل . فللشروعات الصغيرة قد تتخصص في المجال الزراعي أو الصناعي أوالتجاري أو الخدمي ، ومع ذلك يمكن تعريف المشروعات الصغيرة بأنها كل مشروع محدود بإمكانياته المادية والبشرية وبعملائه ومستهلكيه وتتميز المشروعات الصغيرة بكثرة عددها والأصل أن تكون المنافسة حرة وكاملة، وهي مهمة للاقتصاد الوطني ،كما أنها مهمة للمشاريع الكبيرة ، وفي الغالب تأخذ طابعا تكامليا مع المشاريع الكبيرة لأن في تطوير المشاريع الصغيرة دعم لروح المنافسة التي هي أساس وإدارة التغير وتشجيع للاختراع والتقدم . لذلك يجب توفير الوسائل والسبل الملائمة لاستمرار إقامة المشاريع الصغيرة لإيجاد فرصة لقدرات الإنسان ، ولتكون هذه المشاريع وسائل مشروعة لتوفير لقمة العيش الكريمة لنسبة جيدة من المواطنين . فالمشاريع الصغيرة في الغالب يديرها أصحابها ، و لذلك يجري عليها التجديد والتطوير، إذ أن أصحاب المشاريع الصغيرة لهم دور هام في تجريب الأفكار الجديدة وإثبات نجاحها، ومن ثم تعمم على مشاريع أكبر لتنمو الفكرة وتتكامل ، وبذلك يمكن توسيع المشاريع الصغيرة .إنه من المعلوم أن المشروعات الصغيرة تهتم بإنتاج السلع التي يستغرق بيعها فترة طويلة وفي إنتاجها مخاطرة بعكس المشروعات الكبيرة التي تهتم بإنتاج السلع التي يكون عليها طلب دائم في الأسواق المحلية والعالمية .

• دور المشروعات الصغيرة في الاقتصاد الوطني.

للمشاريع الصغيرة أهمية كبيرة في الاقتصاد الوطني لمجموعتين أساسيتين من الأسباب هما: الأسباب الوظيفية ، و الأسباب الاقتصادية ، ولكل منهما دور هام جدا . فالأسباب الوظيفية تتمثل في استمرارية المنافسة التي تؤدي إلى تطوير الاقتصاد وذلك من خلال ابتكار سلع وخدمات وأفكار تعمل على تطوير أسواق جديدة لها ، ومساهمة المشاريع الصغيرة في تحقيق الترابط بين الأعمال التجارية وذلك من خلال مشترياتها ومن ثم بيعها لهذه المشاريع .
واعتبار المشروعات الصغيرة كنواة للمشاريع الكبيرة تصبح من أعمدة الاقتصاد الوطني وركائزه المستقبلية ، أي أن المشاريع الصغيرة هي الحل الأ مثل لتخفيض البطالة وخلق فرص عمل جديدة .

الأسباب الاقتصادية : تعمل على توفير الكثير من مستلزمات الإنتاج للمشاريع الكبيرة للتقليل من الاعتماد على المصادر الخارجية .

-تعمل على تطوير الخبرات الفنية العاملة وذلك لاشغال المناصب الإدارية العليا .

-تساعد على تقليل تكاليف التخزين والتسويق وذلك عن طريق التوزيع .

-تعمل على تقليل الفائض المالي في الاقتصاد مما يساعد على تخفيض نسب التضخم.

-المساهمة في زيادة الدخل الوطني وذلك عن طريق جهود العاملين في المشاريع الصغيرة .

وهنا يجب التأكد على جوهر النظام الاقتصادي الحر ، ويتسنى ذلك من خلال إنشاء الأسواق الحرة ، وأيضاً عن طريق العمل على

إنشاء المشروعات الصغيرة من قبل الأفراد . وحتما فإن أساس وجوهر إنجاح و استمرار المشاريع الكبيرة هو المشروعات الصغيرة، لأن المشاريع الصغيرة تعتبر بمثابة رافد داعم للمشروعات الاستراتيجية ، لذلك فالعبرة في البداية الصحيحة وليس في حجمها، فالمشروع الصغير اليوم المبني على أسس صحيحة هو مشروع الغد الكبير الناجح .

• مصادر تمويل المشروعات الصغيرة

تعتمد المشروعات الصغيرة إلى حد كبير على مقدار رأس المال والذي يحتاجه المشروع ولذا يجب أن يكون رأس المال محدوداً بحيث لا يزيد من التكاليف ولا يكون قليلا حتى لا يواجه المشروع صعوبات مستقبلية للحصول على رأس المال ، فالمشروعات التجارية بحاجة إلى رأس المال سواء لبدء مشاريع جديدة أو ا لتوسع في المشاريع القائمة . و رأس المال من حيث مصدر الحصول عليه ينقسم إلى قسمين : رأس مال عادي ، و رأس مال مقترض .

فراس المال العادي عبارة عن أسهم أو حصص ليس من المفروض إعادتها أو إعطاء فوائد عليها، أما رأس المال المقترض فهو المال المرفق بالتزام قانوني لإعادته مع الفوائد .

كما ينقسم رأس المال إلى أربعة أقسام :

- طويل الأجل (الأوراق المالية).
- القروض متوسطة الأجل.
- القروض قصيرة الأجل .
- الأرباح المحجوزة.

• اختيار الموقع للمشروع الصغير

يعتبر اختيار الموقع من أهم القرارات التي يتوقف عليها نجاح المشروع أو فشله ، فاختيار المشروع يجب أن يقوم على أساس خطط منظمة ومدروسة مبنية على أسس تجارية وعلمية واقتصادية ومن العوامل التي يجب مراعاتها في اختيار موقع المشروع التجاري قدرة المشروع على دفع الايجار ونوع السلعة التي سيتم التعامل معها ، فالمشروع يحتاج إلى إعداد خطة تمويلية تتضمن الإجماليات وبيانها ووضع برنامج الإقراض ومعدلات تسديد القروض ، كما تحتاج المشروعات الصغيرة إلى تنظيم نشاطاتها عن طريق ما يعرف بإدارة المشتريات التي تعمل على توفير المواد الأولية للإنتاج بكميات وأسعار مناسبة وتقوم أيضا هذه الإدارة بالاطلاع على ما يحويه السوق المحلي والعالمي من سلع ومواد خام ليتسنى لصاحب الشروع الحصول على أجود الأنواع وبأقل التكاليف ، فجميع المشروعات تعتمد على تحقيق الربح عن طريق الشراء بأسعار منخفضة والبيع بأسعار أعلى . ولاشك أن لعملية الشراء أهمية كبيرة في وقتنا الحالي خاصة في المشروعات الصغيرة لما لها من أهمية في احتياجات المشروع بكميات وجودة مناسبة حتى تلبي حاجات ورغبات المستهلك من السلع والخدمات بأقل سعر ، وذلك إذا قامت إدارة المشتريات بشكل جيد بتوزيع هذه المشتريات حسب مصدرها إلى شراء محلي ونقصد به الحصول على السلع والمواد اللازمة من موارد محلية داخل البلاد وتفضل هذه الموارد على المورد الخارجي ،



والمصدر الثاني وهو الاستيراد و يقصد به الحصول على السلع من خارج البلاد مع ضرورة فتح اعتمادات لتسهيل عملية الدفع .

وفي إطار الاهتمامات التي توليها اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بتنمية وتطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة قامت برعاية ندوة تحت شعار من أجل مستقبل أفضل، وتم تنظيمها خلال شهر ناصر (يوليو) 2005 ف ، وقد شارك في هذه الندوة عدد من المختصين والمهتمين وأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، وقد توصلت هذه الندوة إلى العديد من

التوصيات ذات الصلة بالمشروعات الصغرى والمتوسطة ، ونأتي الآن على ذكر هذه التوصيات بهدف إعلام المهتمين بنتائج هذه الفعالية:-

◆ العمل على تأسيس وتطوير واستدامة المشروعات الصغرى والمتوسطة بما يخدم قضايا التوظيف الذاتي وخلق فرص عمل والتحول نحو الإنتاج ، وذلك من خلال الفعاليات التالية :

◆ ربط سياسات تأسيس ودعم المشروعات الصغرى بسياسات التشغيل والتدريب ، وتوسيع قاعدة الملكية .

◆ تأهيل وتدريب المبادرين بما يمكنهم من تأسيس مشروعاتهم بكفاءة واستدامتها .

◆ تبسيط إجراءات تأسيس المشروعات الصغرى .

◆ نشر الوعي بأهمية المشروعات الصغرى والمتوسطة في دعم الإنتاج وخلق فرص العمل الذاتي .

◆ العمل على توفير البيئة الداعمة والمناخ الملائم لتأسيس المشروعات الصغرى ، وهذا يتطلب على الأخص مايلي :

◆ تطوير العمل الإداري الخدمي الداعم للمشروعات المتوسطة وخاصة من خلال الشباك الموحد للإجراءات .

◆ توفير المرجعية المعلوماتية والفنية وآليات وإعداد دراسات الجدوى .

◆ توفير المرجعية والإرشاد المهني للمبادرين والموارد البشرية التي تستجيب بكفاءة لحاجة المشروعات الصغرى والمتوسطة .

◆ لمعل على تأسيس حاضنات الأعمال والمشروعات ، والتكنولوجيا التي يمكن من خلالها تلبية الحاجة الملحة لوجود هيئة أو مؤسسة تقوم باحتضان المبادرين ومساعدتهم وتقديم المشورة لهم وتقديم الخدمات الأساسية التي يحتاجونها لتأسيس مشروعاتهم في حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات والاستشارات خلال فترات محددة حتى يتم تأهيل المشروع والتأكد من مقدرته على التواصل والاستدامة .

ويمكن في هذا السياق الاستفادة من العديد من التجارب العربية والدولية الرائدة في هذا المجال .

◆ الاستفادة من المرجعيات العربية والدولية في مجال تنمية وإدارة وتطوير المشروعات الصغرى .

◆ العمل على تبني سياسات واضحة ومحددة للإقراض لتكون في إطار شمولي يستوعب كل متطلبات تأسيس واستدامة المشروع وجدواه الاقتصادية ، وذلك لأن الإقراض وحده لا يكفي لضمان تأسيس مشروعات صغيرة ومتوسطة ناجحة .

◆ التفكير في تأسيس هيئة فنية استشارية تتولى موضوع المشروعات الصغرى والمتوسطة في علاقته بتوفير فرص العمل، والتحول نحو الإنتاج ، والتعامل مع المبادرين ، ودراسات الجدوى، وتوظيف الخبرات والتجارب الرائدة ، واقتراح السياسات والبرامج التنفيذية والتشريعات المنظمة للمشروعات الصغرى والمتوسطة .

◆ النظر في تكوين جهة راعية للمشروعات الصغرى تضم في عضويتها الجهات العامة والأهلية ذات العلاقة تتولى التنسيق والدعم والإشراف والمتابعة لتأسيس المشروعات الصغرى ودعم المبادرين .

◆ العمل على تضمين ثقافة المبادرة وتأسيس المشروعات في النظام التدريبي والتعليمي العام واستحداث برامج على مستوى التعليم الجامعي تعنى بالمشروعات الصغرى والمتوسطة .

◆ التوصية بإعادة النظر في سياسات التعليم والتدريب وتطويرهما وفق الاحتياجات الفعلية لسوق العمل ومواكبة المستجدات التقنية المتسارعة.

◆ العمل على إيجاد وتبني استراتيجية وطنية تساهم في صياغتها القطاعات المعنية بالمشروعات الصغرى والمتوسطة .

◆ إعداد خطة وطنية للإرشاد والتوجيه المهني لحث وتوعية المواطنين للاندماج في مجالات العمل الذاتي وإنشاء المؤسسات الصغيرة.

◆ إنشاء أنظمة معلوماتية لتسهيل حصول المبادرين على المعلومات المتعلقة بتأسيس وتطوير المشروعات الصغيرة .

◆ دعوة المؤسسات المالية وخاصةً مصرف التنمية والمصرف الزراعي والريفي والمصارف التجارية وصندوق التحول وللإنتاج إلى مزيد من المرونة في اختيار مجالات المشروعات وتخفيف الضمانات المطلوبة.

◆ تطوير التدريب والمساندة لوحدات الاقتصاد غير الرسمي بهدف تحسين ظروف العمل والإنتاجية .

◆ تشجيع إنشاء مركز للتصميم والدعم الفني يقدم خدماته للمبادرين بكلفة معقولة لدعم التوجه نحو الجودة القادرة على المنافسة في الأسواق العالمية ومعاونة المشروعات الصغرى التي تواجه صعوبات فنية.

◆ دراسة واقتراح العوامل المساعدة التي يجب أن تقوم بها الدولة لمساعدة المشروعات الصغيرة في تسويق منتجاتها.

وفي ختام هذه المقالة نوجه الدعوة إلى الشباب للانخراط في تكوين مشروعات صغيرة والاعتماد على أنفسهم ترسيخا لمبدأ الاكتفاء الذاتي والاستقرار والسلم الاجتماعي.

الجدوى الاقتصادية للمشروعات الصغرى

إعداد : م : عصام العول

تعتبر دراسة الجدوى لأي مشروع من الأمور التي لا غنى عنها ، وتتمثل في الوقوف على جدوى سريع المزمع تطويره وبأسلوب كمي قبل تنفيذ المشروع وذلك لترشيد القرار الاستثماري وتخطيط الاستفادة من الموارد والإمكانيات المتاحة . فدراسة الجدوى تضع المستثمر في الطريق الصحيح لبدء المشروع قبل تكبد تكاليف الإنشاء التي قد تعتبر تكاليف إضافية في حالة عدم جدوى المشروع . وتهدف الدراسة إلى استعراض مشروعين يعتبران من المشروعات الصغرى ، ويعتبران أيضا فرصة تتيح للمستثمر الاستفادة مما تزخر به ليبيا من ثروات متنوعة.

المشروع الأول هو عبارة عن " إقامة مزرعة بها أشجار مثمرة من ضمنها النخيل" ، وقد قامت بالمراجعة الحسابية والقانونية للمشروع الأستاذة انتصار الزوي الخبيرة الحسابية ، وسنستعرض في هذا المشروع كافة المراحل التي يتطلبها تنفيذه ، وكذلك نبذة مختصرة عنه ، وتحديد وتحليل البيانات التي سنتوصل إليها ، حيث سيتم تحديد التكاليف المبدئية (التكاليف الثابتة) وكذلك التكاليف المتغيرة (تكاليف التشغيل) ، والإيرادات المتوقعة ، والعمر الاقتصادي لهذا النشاط . وبما أن المستثمر يرغب في تطوير هذا المشروع الإنتاجي فسيضحي بإنفاق موارد حالية لتطوير هذا المشروع الاستثماري أملا في الحصول علي عوائد مستقبلية مما يترتب عليه عمل تنبؤات طويلة الأجل تتوغل بنا في المستقبل وما يترتب على ذلك من زيادة في عنصر عدم التأكد وللوصول إلى معرفة الجدوى الاقتصادية من هذا النشاط .

وتكمن الأهمية الاقتصادية لهذا النشاط كونه أحد الأنشطة الإنتاجية التي لا يمكن الاستغناء عنها لما لها من أهمية في حياتنا اليومية ، فكلنا نعلم فوائد التمور والقيمة الغذائية التي تحتويها وأيضا لما هو معروف عن التمور الليبية حيث تعتبر من أشهر أنواع التمور . إن هذه المشاريع تعتبر من المشاريع المهمة ذات مصادر اقتصادية والتي تساعد في الرقي الاقتصادي وتخطي خط الفقر ، والمساهمة البناءة في اقتصاد البلاد ، لذلك نلاحظ أنه من أهداف المشروع هو تشجيع النواحي التجارية في البلاد وتوفير هذا المنتج بأسهل الطرق و بأقل تكلفة ممكنة ، يضاف إلى ذلك قبول المستهلك النهائي لهذا الإنتاج ، كذلك فإن هذه الاستثمارات تحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا.

كما وتشمل هذه الدراسة أهم البنود والمؤشرات المعتمدة في دراسات الجدوى الاقتصادية بما يعطي صورة دقيقة وواضحة عن المشروع وسيؤخذ بالاعتبار في هذه الدراسة الأساليب الحديثة للتحاليل المالية والاقتصادية واستخراج كافة المعايير المناسبة من واقع البيانات التي نحصل عليها من مصادرنا الداخلية أو الخارجية لكي نساعد المصرف وصاحب المشروع في اتخاذ القرارات المناسبة لتنفيذ هذا المشروع .

ويتمثل النشاط في تطوير مزرعة بحيث يتم توفير معدات وآلات حديثة وأسمدة لإنتاج أكثر جودة وطبق المواصفات العالمية .

وستكون مراحل العمل كالتالي :

- القيام بالدراسة والحصول على التراخيص.

❖ توفير المكان المناسب لإنشاء المشروع .

❖ شراء الآلات اللازمة للمشروع.

❖ توفير المواد الخام (الأسمدة والبذور وغيرها).

فرضيات أسس التحليل للمشروع :

❖ عمر المشروع : قدر عمر المشروع بـ 20 عاما.

❖ وقت حدوث التدفقات النقدية : تم افتراض أن جميع التدفقات الداخلة والخارجة تحدث في نهاية العام.

❖ معدل تكلفة رأس المال: قدرت تكلفة رأس المال بنسبة 15٪ .

❖ برنامج الإنتاج: يتم الإنتاج بنسبة 50٪ في السنة الأولي حتى يتمكن المزارع من إعداد تغطية الأرض بالكامل بالأشجار المثمرة المتنوعة وبهذا يزداد الإنتاج إلى نسبة 100٪ مع نهاية السنة الثانية للمشروع .

❖ الضرائب : تم إخضاع المشروع لضريبة الدخل قانون رقم 23 لسنة 1425 بشأن تعديل قانون رقم 64 لسنة 1793 مادة 60 التجارة والصناعة والصرف الأولي 20٪ وما زاد على ذلك 33٪.

❖ استهلاك الأصول: يتم استهلاك الأصول وفقاً لطريقة القسط الثابت.

❖ تم إجراء جميع الحسابات بالعملة المحلية أي (الدينار الليبي) .

الدراسة الفنية :

تهدف من التأكد من نجاح المشروع من الناحية الفنية ، وتحديد متطلبات العملية الإنتاجية من سماد وبذور وأيدي عاملة بالإضافة إلى طريقة توزيع الإنتاج واحتياج المشروع من الطاقة المحركة.

أولا –الآلات.

ثانيا –المواد الخام : المواد الخام وفق أسعار الشراء .

ثالث : الأيدي العاملة .

رابعا: الطاقة المحركة : يحتاج المشروع الى طاقة كهربائية لتشغيل الآلات والمكائن بقوة 280فولت ، ويحتاج الى إنارة بقوة 220 فولت.



الدراسة التسويقية والإنتاجية للمشروع :

دراسة عوامل العرض والطلب المتعلقة بالحصول علي الخدمات وتأديتها، وبدراسة العوامل المؤثرة في التسويق ، نجد أن الأسواق سواء أكانت محلية أم عالمية مواتية للاستمرار في المشروع وذلك لزيادة عدد السكان مما يوفر سوقا رائجة لتقديم المنتجات، وأيضا لبساطة وسهولة المشروع وعدم وجود أية صعوبات حيث يقدم المشروع المواد المنتجة بأسعار في متناول الجميع نظرا لحاجة المواطن إليها.

الغرض من طلب القرض المصرفي:

الغرض من طلب التسهيل المصرفي هو لبدء المشروع وتوفير السيولة اللازمة لتغطية نشاط المشروع وذلك لغرض التوسع في النشاط ، عليه فإن تطوير المزرعة يحتاج الى تسهيل ائتماني قدره 50000 خمسون ألف دينار ليبي .

تكاليف المشروع :

وهي تلك التكاليف اللازمة لتجهيز المشروع وشراء كل مكوناته، وإعدادها وإخراجها الى حيز الوجود، أي تلك التكاليف التي تتفق منذ ظهور المشروع كفكرة وحتى إتمام إقامته وبدء تشغيله (النفقات المبدئية) وفي مشروعنا هذا يمكن احتساب التكاليف كالآتي :

التكاليف الثابتة : هي تلك العناصر التي يظل مجموعها الكلي ثابتا رغم ما قد يحدث من تغيرات في حجم الإنتاج خلال مدى إنتاجي ملائم ، والمقصود بالمدى الإنتاجي الملائم هو حجم الإنتاج المطلوب من خلال فترة معينة والذي يؤدي إلى معدل تدفق ثابت للإنتاج على مدارها .

إجمالي التكاليف الثابتة =50,000 دينار ليبي.

التكاليف المتغيرة (تكاليف التشغيل) : هي تلك العناصر التي تتغير في مقدارها بالتغيرات في حجم الإنتاج وترتبط بحجم النشاط اللازم لتوفير حجم الإنتاج المطلوب .

وعليه فإن تكاليف التشغيل كالآتي :

مصروفات مرتبات = 24000 دينار ليبي ، مصروفات إدارية

= 300 دينار ليبي، مصروف كهرباء = 900 دينار ليبي مصروف استهلاك أصول = 2,680 دينار ليبي ، مصروف قطع غيار= 3000 دينار ، وغيرها من مستلزمات التشاركية = 2000 دينار ليبي .

إجمالي مصروفات التشغيل = 32,880 دينارا ليبيا

الإيرادات خلال السنة الأولى من التشغيل :

أما إذا ما توفرت التسهيلات المادية عن طريق الاقتراض فسيكون معدل الإيراد السنوي مقدرا بحوالي (400,220,857 دينار ليبي) تقريبا ، بالإضافة إلى أنه توجد في بعض الأحيان زيادة في الإيراد بنسبة تقدر بحوالي 25٪ شهريا حيث تعتبر هذه الزيادة في الإيراد زيادة عارضة .

صافي الربح المتوقع = إجمالي الإيرادات – تكاليف التشغيل

= 400,220,857 – 32.880 = 7.142.857 دينار ليبي.

فترة الاسترداد = التكاليف الثابتة ÷ صافي التدفق النقدي

= 50,000 ÷ 7,142,857 = 7 حوالي سبع سنوات تقريبا

معدل العائد المحاسبي

= الإيراد السنوي للاستثمار – التكلفة التشغيلية
___
إجمالي تكلفة الاستثمار

معدل العائد المحاسبي

= 400,220,857 - 32.880
___
50.000

=14% سنويا

متوسط فترة الاسترداد = حوالي سبع سنوات تقريبا .

يحقق المشروع معدل عائد بنسبة 14٪ سنويا .

أما المشروع الثاني فهو دراسة جدوى اقتصادية لمشروع تربية أغنام ، قام بالمراجعة الحسابية والقانونية للمشروع الأستاذ آدم الكيلاني خبير حسابي.

وترجع الأهمية الاقتصادية لهذا المشروع كونه أحد الأنشطة الإنتاجية في مجال الإنتاج الحيواني والاستثمار فيه ، يضاف إلى ذلك رخص العمالة اليدوية وقبول المستهلك النهائي لهذا الإنتاج والمتعلق بحياة الفرد اليومية ((الإنتاج الحيواني)).

ولذلك فان إنشاء مشروع تربية الحيوانات يجب أن يكون وفقا للمواصفات التالية:

❖ المشروع يقع على مساحة كبيرة من الأرض وفي أي منطقة من مناطق الجماهيرية ، وسيتبع إنشاء المشروع :

• إنشاء مصنع أعلاف .
• إنشاء مباني للسكن .
• إنشاء حظائر لتربية الحيوانات.

وستكون التكاليف الاستثمارية لهذا المشروع من نوعين من التكاليف وهي:

• تكاليف استثمارية ((الإنفاق المبدئي لتجهيز المشروع)).
• تكاليف التشغيل وسنحاول تحديد هذه المتدفقات النقدية الخارجية.

و التكاليف الاستثمارية :

وهي تلك التكاليف لتجهيز المشروع وشراء كل مكوناته واعدادها وإخراجها إلى حيز الوجود ، أي تلك التكاليف التي تنفق منذ ظهور المشروع كفكرة وحتى إتمام إقامته وبدء تشغيله (النفقات المبدئية) وفي مشروعنا هذا يمكن احتساب هذه المتدفقات كالآتي :

❖ تكاليف اقتناء الأصول :

هي عبارة عن مضخات مياه لتزويد الحيوانات بالمياه وكذلك مباني لتخزين الأدوية والأعلاف .

❖ تكاليف النقل والتأمين على الأصول

تحتاج الأصول التي ورد ذكرها سلفا نقلا يقدر بنسبة 10٪ من كلفتها وكذلك التأمين عليها بواقع 8٪ ، من ذلك نجد أن هذه التكاليف يمكن احتسابها كالآتي :

تكاليف التأمين وتساوي (30000) دينار

تكاليف النقل وتساوي (20000) دينار

❖ مصروفات التأسيس والدراسة المبدئية

تحتاج هذه الأنشطة إلى بعض المصروفات المبدئية كناقلات المؤسسين والقرطاسية والإجراءات المبدئية والدراسات الاقتصادية والتصميمات الهندسية المبدئية والتي يمكننا احتسابها كالآتي :

❖ تصاميم هندسية 3500 دينار
❖ دراسات اقتصادية 1500 دينار
❖ مصروفات أخرى 2000 دينار
❖ والتي يبلغ إجماليها 7000 دينار

ويتطلب هذا المشروع رأس مال عامل وذلك لمدة سنة لتغطية النفقات وتشغيل المشروع خلال هذه المدة وحتى تمام دورة التشغيل

الأولى والبدء في بيع المنتجات وتحقيق التدفقات الداخلة ، ويمكن احتسابها على أساس أنها مساوية لقيمة التكاليف المتغيرة خلال فترة السنة الأولى والتي تبلغ 30000 دينار .

وتمثل التكاليف المتغيرة ما يتم إنفاقه في الدورة الإنتاجية الواحدة مقابل الحصول على التدفقات النقدية المتوقعة ، وقد حاولنا أن نأخذ في الاعتبار كافة التكاليف المتوقعة من أجور ومرتبات تأمين اجتماعي والتي سنقوم باحتسابها كلا على حده وفقا للآتي:

حصة المشروع في الضمان الاجتماعي للعاملين:

وتتحمل الوحدات الإدارية في الغالب نسبة معينة من الضمان الاجتماعي للعاملين وسنعتبرها في مشروعنا هذا بواقع 3٪ من المرتبات والمكافآت ، وحيث إن مكافآت العاملين بالمشروع تبلغ (2400) دينار فإن قيمة التأمين الاجتماعي تبلغ 72 دينارا في السنة للعامل الواحد.

الأجور والمرتبات المتوقعة:

نظرا لكبر حجم الاستثمار في هذا المشروع فإنه من المتوقع أن يحتاج إلى عمالة فنية وعمالة عادية وفقا للجدول التالي :

المهنة	المكافأة	شهريا	سنويا
دكتور بيطري	200 للشخص الواحد	200	2400
سائقي سيارات نقل المياه	150 للشخص الواحد	300	3600
عمالة عادية	100 للشخص الواحد	300	3600
9600			

المحروقات والوقود المتوقع استهلاكها بالنسبة للسنة الأولى:

الفترة	بنزين	زيوت	الاجمالي
يوميا	6	10	46
شهريا	1080	300	1380
سنويا	12960	3600	1650

مصروفات التسويق المتوقعة :

الفترة	تسويق منتجات حيوانية
شهريا	410 دينار
سنويا	4920 دينار

ومن هذه المصروفات الأخرى نستطيع ان نصل إلى تكاليف المشروع المتغيـــرة حسب الآتي :

الفترة	يوميا	شهريا	سنويا
أجور		5600	67200
اعلاف		1350	16200
ادارية		1200	14400
محروقات		4880	58560
تسويق		600	7200
نثرية		480	5760
الإجمـــــــــــــــالي			169320

التكاليف الكلية خلال السنة الأولى:

تتمثل التكاليف الكلية في مجموع التكاليف التي يتحملها النشاط خلال السنة الأولى من عمر النشاط مثل تكلفة اقتناء الأصول وتكاليف النقل والتأمين وغيرها من التكاليف التي يحتاجها النشاط حتى يظهر في صورته المبدئية ويكون جاهزا للعمل، ومن البنود السابقة نجد أن إجمالي التكاليف الكلية يمكن حسابه كالآتي:

نوع التكلفة	قيمة التكلفة
التكاليف الاستثمارية (المبدئية)	7000
تكاليف النقل والتأمين	4000
رأس المال العامل لمدة سنة	30000
التكاليف المتغيرة المتوقعة	169320

الإيرادات المتوقعة من النشاط :

لا شك أن من أهم مقومات دراسة المشاريع هي طريقة التنبؤ بأن كل ما ينتج سيتم تسويقه بالأسعار المتوقعة وتحقيق الفائض من الإيرادات حيث إن تعداد السكان في تزايد مستمر وكذلك تتمتع البلاد باقتصاد نام متطور، وكل هذه العوامل تساعدنا في توقع للإيرادات يمكن احتسابه (وفقا للجدول الآتي):

نوع الإنتاج	الكمية المتوقع إنتاجها سنويا بالقنطار	السعر	الإجمالي
لحوم حيوانات	3000 كيلو	10	30000
صوف	1000 قنطار	5	50000
جلود الحيوانات	1000	10	10000
اغنام	200 رأس	200	40000
الاجمالي			130000

فترة الاسترداد :

يتم استرداد التكاليف الاستثمارية لهذا المشروع خلال خمس سنوات بواقع استرداد ستة وعشرين ألف دينار في كل سنة على حده .

فترة استرداد = إجمالي التكاليف ÷ عدد السنوات

فترة استرداد = 130 ÷ 5 = 26

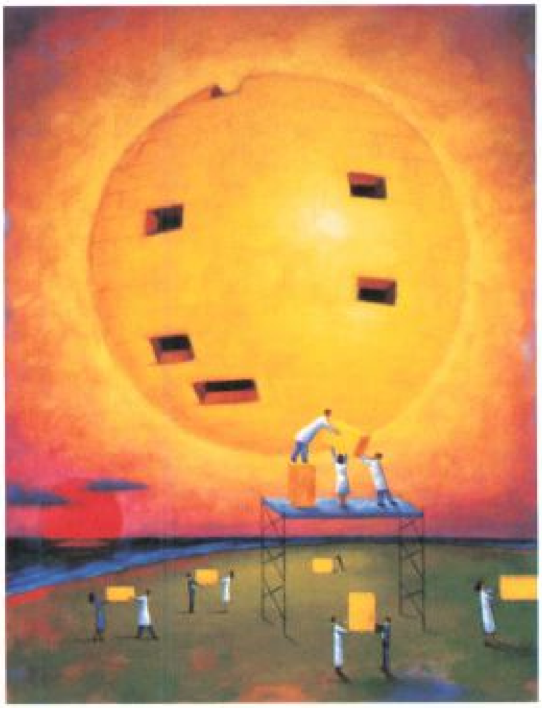
وتعتبر فترة جيدة إذا ما قيست بكبر الاستثمار وعمره الاقتصادي حيث إنها تمكن المستثمر من الاستفادة من هذه التدفقات في تطوير المشروع أو استثمارات أخرى تعود بالنفع على أصحاب

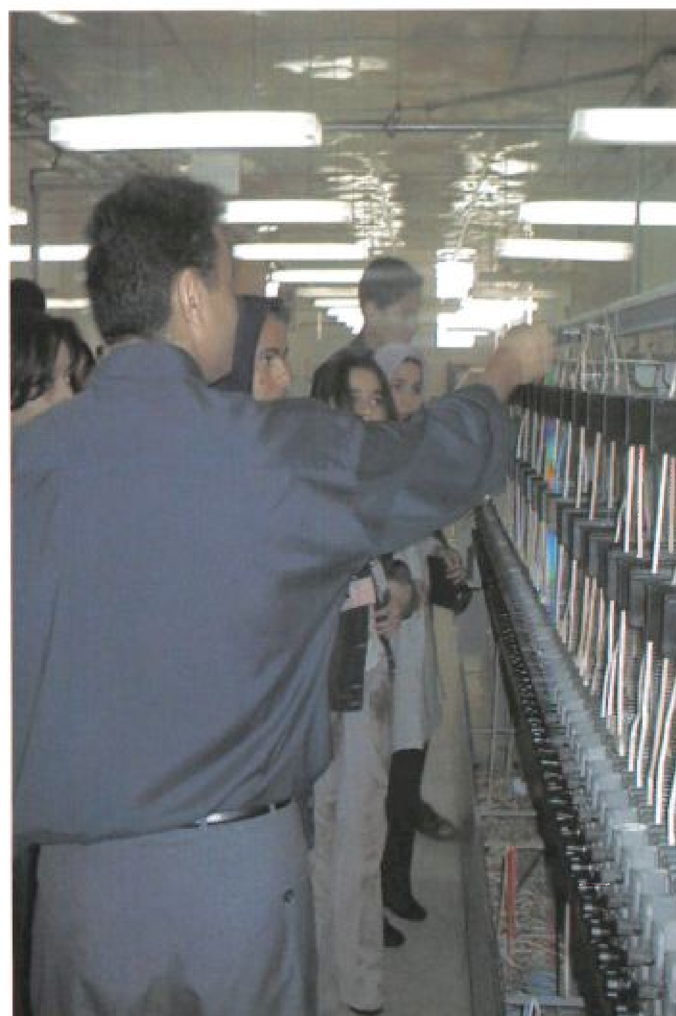
المشروع .

ومن هذا الجدول نجد أن صافي التدفقات النقدية الداخلية خلال السنة الأولى قد بلغت (266822 دينار) وهذا يعني أن المشروع يحقق تدفقات جيدة ومشجعة حيث إن هذه التدفقات ستبلغ في السنة الخامسة فقط ما قيمته (1334110 دينار) وكذلك الحال بالنسبة للسنوات الأخرى من العمر الاقتصادي مع ملاحظة أن التدفق النقدي الداخل وفي نهاية العمر الاقتصادي للمشروع ستضاف له القيمة البيعية للخردوات ورأس المال العامل .

صافي القيمة الحالية :

يعتبر هذا المؤشر من المؤشرات التي تبين اقتصاديات أي نشاط، وفي هذا المشروع يمكن احتساب صافي القيمة الحالية للاستثمارات وصافي القيمة الحالية للمتدفقات النقدية الداخلية وعلى أساس معدل تكلفة لرأس المال تبلغ 6٪ وذلك خلال الخمس





سنوات الأولى فقط من عمر المشروع حسب الآتي :

القيمة الحالية للاستثمارات = 2311264 ÷ 1,06 = 2180438

القيمة الحالية للتدفقات الداخلية = 266822 ÷ 1 × 8,663 = 21,80641

ومن ذلك نجد أن صافي القيمة الحالية للمشروع = + 206

وبما أن صافي القيمة الحالية موجبة فهذا مؤشر جيد على أن المشروع مجز اقتصاديا .

العائد على الاستثمار :

وبمقارنة صافي التدفقات النقدية بالاستثمارات المبدئية نستطيع أن نحصل على هذا المؤشر الاقتصادي الذي يعتبر أحد معايير نجاح المشروعات كما كان مرتفعا كنسبة مئوية ويساوي (2321352 ÷ 2311264) = 101٪

متوسط العائد :

حيث يؤخذ في الاعتبار العمر الاقتصادي والذي تم تقديره مبدئيا بواقع 10سنوات =15,4٪ سنويا .

المصادر والمراجع :

• مشروع " إقامة مزرعة بها أشجار مثمرة من ضمنها النخيل" قامت بالمراجعة الحسابية والقانونية للمشروع الأستاذة انتصار الزوي خبيرة حسابية.

• مشروع دراسة جدوى اقتصادية لمشروع تربية أغنام قام بالمراجعة الحسابية والقانونية للمشروع الأستاذ آدم الكيلاني خبير حسابي.

لقاء العدد

❖ مهام ومسؤوليات مكتب التعاون الفني باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

❖ توثيق عرى التعاون بين الوحدات الإدارية بالقطاع وبين غيرها من الأجهزة الإدارية .

❖ إقامة علاقات مباشرة مع الدول والمؤسسات من أجل البحث والتطوير والإنتاج والخدمات .

مكتب التعاون الفني باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل .. هو أحد مكاتب وأقسام وإدارات الأمانة الذي تبرز أهميته من خلال الحضور والنشاط الملحوظ المتعلق بنشاطات وبرامج التعاون مع المنظمات الإقليمية والدولية وحضور اجتماعات الدول والمنظمات المتعلقة بالعمل ، و متابعة وتنسيق الجهود بين قطاع القوى العاملة وهذه الدول والمنظمات .

وللوقوف على مهام ومسؤوليات مكتب التعاون الفني بأمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ... جاء هذا اللقاء الذي أجريناه مع المهندس / حسن سالم الكاسح مدير مكتب التعاون الفني بالأمانة .

وقد بدأنا اللقاء بتوجيه عدد من الأسئلة التي تتعلق بدور المكتب وعلاقته بالوحدات الإدارية بالقطاع من جهة والمؤسسات والمنظمات الدولية من جهة أخرى.

وفي إجابته على سؤالنا حول مهام ومسؤوليات المكتب . أوضح المهندس حسن سالم الكاسح أن دور المكتب واضح ومحدد سواء كان ذلك في علاقته وتعامله من خلال دوره الواضح والبارز في المناسبات التي يتم فيها الإعداد لإجراءات التوقيع على العقود والاتفاقيات بين الأمانة من جهة والدول أو المنظمات الإقليمية والدولية من جهة أخرى .

وكذلك فيما يتعلق بالمقابلات من قبل ضيوف الأخ / الأمين مع الوزراء والسفراء من الدول الشقيقة والصديقة أو جمعيات الصداقة أو مسؤولي الشركات والمؤسسات العالمية العاملة في الجماهيرية العظمي والتي لها عقود مع أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ، إضافة إلى مشاركة مدير المكتب في حفلات استقبال السفراء والمناسبات الوطنية للدول الصديقة والشقيقة .



وسألنا **الأخ المهندس / حسن سالم الكاسح مدير مكتب التعاون الفني** عن أهم اختصاصات المكتب حيث أوضح بقوله ... أن عمل المكتب ومهامه تنطلق من الدور الذي تقوم به اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل في مجالات تنمية القوى العاملة والتدريب والتشغيل سواء على المستوى المحلي ، أو فيما يخص متابعة أحدث المستجدات وأنجح التجارب الإقليمية والدولية في هذا المجال وخاصة فيما يتعلق برفع كفاءة العاملين المهنيين ، وتفعيل الدور المهني للقوى العاملة في الجماهيرية العظمى ، وإعادة تنمية القوى العاملة بكل الطرق والوسائل وفي مختلف المراحل المهنية لإرساء قاعدة قوية لإدارة قادرة وفاعلة تساهم في تحقيق الأهداف والغايات التي حددتها المؤتمرات الشعبية الأساسية في هذا المجال.

❖ سألت: وماذا عن اختصاصات المكتب؟

يقول الأخ مدير مكتب التعاون الفني أن قرار الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل رقم (83 لسنة 1372 و.ر) بشأن تنظيم الجهاز الإداري للأمانة أشار إلى جملة

من الاختصاصات والمهام التي تخص مكتب التعاون الفني والتي تهدف إلى توثيق عرى التعاون بين الوحدات الإدارية بالقطاع وبين غيرها من الأجهزة الإدارية الأخرى سواء أكانت محلية أو دولية وأضاف : وبذلك فإن من أهداف هذا المكتب هو خلق روابط مباشرة مع الدول والمؤسسات والتي تؤدي بطبيعة الحال إلى البحث والتطوير من جهة والانتاج والخدمات من جهة أخرى وصولا إلى مستوى عالٍ من الأداء .

وبذلك فإنه يمكن القول أن مكتب التعاون الفني يقوم بأداء عمله من خلال قسمين أساسين هما :

(قسم التعاون –قسم المنظمات –أمانة السر والطباعة) .

ومن أهم مهام قسم التعاون – الإعداد : لاجتماعات اللجان العليا والمشتركة مع الدول الصديقة والشقيقة ، ومتابعة تنفيذ المحاضر والاتفاقيات ومحاضر ومذكرات التفاهم و الاتفاق والبروتوكولات الصادرة عنها فيما يتعلق بأعمال القطاع بالتنسيق مع القطاعات ذات العلاقة .

– إعداد التقارير عن اللجان العليا والمشتركة وتنسيق مواعيد اجتماعاتها فيما يتعلق بأعمال القطاع .

– متابعة أوجه التعاون مع كافة الدول الصديقة والشقيقة وتطويرها بما يخدم الطرفين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بالأمانة ، وإتمام إجراءات الضيوف والخبراء من استقبال وإقامة وتنقل عند ما يحضرون إلى الجماهيرية العظمى بدعوة من الأمانة أو حضور ندوات ومؤتمرات تخصها .

أما بالنسبة لقسم المنظمات فإن أهم مجالات عمله تتركز في تنظيم الاتصالات مع الجهات والمنظمات العربية والإقليمية فيما يتعلق بأعمال القطاع ، وتنظيم المساهمة والمشاركة في المؤتمرات والمنظمات المحلية والعربية والإقليمية والدولية ذات العلاقة بالقطاع بالتنسيق مع الجهات المختصة ، ودراسة وتوثيق الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات العربية والدولية للتحقق من مدى توظيفها وكيفية تنفيذها ، وإتمام إجراءات الضيوف والخبراء من استقبال وإقامة .

وحول تجاوب وتعاون القطاعات التي يتم التعامل معها فقد أوضح الأخ مدير مكتب التعاون الفني باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل أن هناك تفهما وتعاونا وتنسيقا مع مختلف الجهات والقطاعات المعنية ، وهناك تجاوب للتواصل وإنجاز العمل . وهناك الدعم والتشجيع الذي يحظى به المكتب من جانب الأخ الأمين شخصيا وكل الإخوة بالأمانة الأمر الذي كان له أكبر الأثر في التمكن من إنجاز المهام المنوطة بالمكتب وتأدية الواجبات الملقاة على عاتق العاملين به ، حيث تم خلال السنة المنتهية(2005 مسيحي) متابعة أكثر من 19 مقابلة وخمس مشاركات في اجتماعات اللجان العليا والمشتركة والقطاعات بالداخل والخارج ، وإحالة خمسة مشاريع اتفاقيات إلى الإدارة العامة باللجنة الشعبية العامة للاتصال الخارجي والتعاون الدولي.

وفي هذا الخصوص وبشكل أكثر توضيحا يمكن الإشارة إلى مقابلات الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل لعام 2005 مسيحي التي تضمنت العديد من اللقاءات بوزراء خارجية عدد من الدول الشقيقة والصديقة ووزير الأشغال التركي ، ووزير التجارة الفرنسي ، ووزير الدولة للشؤون الخارجية بالهند ، إضافة إلى سفراء كل من إيران وفرنسا وبريطانيا، وكذلك عدد من وفود المؤسسات الفرنسية والبريطانية، ورئيس ومدير عام الغرفة التجارية العربية الأمريكية الوطنية ومجموعة كريثف للسياحة والفنادق .

ومن نشاطات المكتب أيضا فيما يتعلق بقسم التعاون المشاركة في اجتماعات اللجان العليا والمشتركة والتي منها اجتماعات اللجنة القطاعية للتعليم والثقافة والإعلام والشباب والرياضة ، واجتماعات الدورة السابعة للجنة العليا الليبية المغربية والليبية المصرية ، ومتابعة العلاقات الليبية البريطانية .

أما فيما يتعلق بمجال مشاريع التعاون فهي تشمل التعاون مع كل من كرواتيا في مجال القوى العاملة والتدريب والتشغيل والاستخدام، ومقترح برنامج التعاون مع الولايات المتحدة في مجال القوى العاملة والتدريب والتشغيل ومقترح لمشروع اتفاقية مع روسيا البيضاء في مجال الاستخدام وكذلك مقترح لمشروع اتفاقية في مجال تنمية القوى العاملة والتدريب والاستخدام ومقترح برنامج علمي لتفعيل التعاون في مجال تنمية القوى العاملة والتدريب مع بريطانيا .

وكذلك المشاركة في اجتماعات منظمة العمل والدولية في دورتها 93 وتقديم تقرير حول سير أعمال الاجتماعات ونتائجها بجنيف . والمشاركة في المؤتمر العالمي الأول للأمن البيئي للمحيطات والبحار بطرابلس ، والإشراف والتنظيم لورشة عمل تطوير تشغيل المرأة الليبية بطرابلس ، والمشاركة في اجتماعات مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورتها 64 بالقاهرة .

بالإضافة إلى العديد من المشاركات وتنظيم العديد من الندوات والمؤتمرات والاجتماعات التي تخص القطاع والتي أنجزت خلال 2005 مسيحي. وهكذا نتضح جوانب من مهام ومسؤوليات مكتب التعاون الفني بالأمانة .

واختتم المهندس حسن سالم الكاسح اللقاء بقوله : أود أن انتهز هذه الفرصة لأتوجه بالشكر والتقدير إلى الأخ / الأمين لدعمه لمهام المكتب وإلى كل الزملاء بالأمانة وكل القطاعات ذات العلاقة لحسن التعاون والتفاهم .

دور اتحاد غرف التجارة والصناعة في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة

د. صالح يوسف درديرة.

تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة من أهم أدوات التنمية المستدامة ، والتي يتطلع إليها المسؤولون عن التخطيط على المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، وهي من أهم ركائز عملية التنمية وتحقيق أهداف الدولة . وما يؤكد الدلالة على أهميتها أنها تمثل على مستوى العالم نحو 90 -95٪ من عدد المشروعات ،وتوفر ما بين (35-88٪) من إجمالي الوظائف ، وتساهم بما بين 29-44٪ من الناتج المحلي الإجمالي.

والجماهيرية وهي تتحول بقوة إلى القطاع الأهلي والانفتاح على الاقتصاد العالمي في حاجة ماسة لتنمية وتطوير مثل هذه المشروعات ، خاصة منها الصناعية والسياحية وبعض الخدمات الهامة في التجارة الدولية ،لغرض توسيع القاعدة الاقتصادية،وتنويع مصادر الدخل،والنجاح في التصدير كوسيلة لخلق موارد بديله للنفط ،إضافة إلى ذلك معالجة مشكل البطالة المتزايدة في صورة باحثين عن عمل والتي بلغت وفقاً لنتائج المسح الاقتصادي والاجتماعي (2003ف) نحو 17,3٪ مقارنة بما كانت عليه وفقاً لنتائج تعداد (1995ف) في حدود 10,8٪ فقط ، دون أن نغفل عن الحاجة لمعالجة البطالة المقنعة الملاحظ تواجدها بالجهاز الإد ري والجهات العامة بالدولة ،والتي تتطلب إيجاد فرص عمل حقيقية بديلة.

وأكثر الطرق شيوعاً لتعريف المشروعات الصغيرة والمتوسطة تستند في معظمها على حجم الموجودات الثابتة أو عدد العاملين بالمشروع.

وتختلف هذه المعايير من بلد لآخر، ومن منطقة لأخرى ، ولا يوجد معيار عالمي مقبول ومتفق عليه ، فالمشروع الصغير في الدول المتقدمة قد يكون متوسطاً أو كبيراً في الدول النامية .

وفي الجماهيرية تم تعريف المشروعات الصغيرة والمتوسطة حسبما ورد في الورقة المعدة بشأن هذه المشروعات من اللجنة المشكلة بموجب قرار أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل رقم (321) لسنة 1372و.ر على النحو الآتي :

" هي مؤسسات أهلية إنتاجية وخدمية ، وأداة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية تستوعب القوى الشابة ، وتتوفر فيها المواصفات الفنية والإدارية والتقنية الملائمة لتشغيلها بكفاءة ، ولا يزيد عدد العاملين بالمشروعات الصغيرة عن (25) عنصرا ، ولا تتجاوز قيمة الإقراض أي رأس المال التأسيسي الذي يمنح لمؤسسة بهذا الحجم (2,5) مليون دينار كحد أقصى ، أما المتوسطة فلا يزيد عدد العاملين بها عن عدد (50) عنصرا ، ولا تتجاوز قيمة الإقراض لرأس المال التأسيسي (5) ملايين دينار كحد أقصى "

والغرض من هذا الطرح تبيان أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، والصعوبات التي تواجهها في الجماهيرية ، وما نرى تقديمه من أجل دعمها وتنميتها بصورة عامة وما يؤمل أن يقدم من الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة في الجماهيرية بصفته الجهة المشرفة والمنسق لجهود جميع غرف التجارة والصناعة ، وذلك استناداً إلى نتائج مناقشات فئات متنوعة من أصحاب الأعمال بالقطاع الأهلي حول الصعوبات التي تواجه القطاع ، والتوصيات المقترحة لإيجاد المناخ الملائم لازدهاره ، وذلك في إطار اللجنة المشكلة برئاسة رئيس الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة تنفيذاً للمادة التاسعة من قرار أمانة اللجنة الشعبية العامة رقم (69) لسنة 1373 و.ر (2005 ف) لإعداد مشروع خطة القطاع الأهلي خلال الفترة (2006- 2010ف) ، والاستفادة من حضور

الندوة التي أقيمت بالقاهرة 15- 19 الماء 2005 ف والتي نظمتها المنظمة العربية للتنمية الإدارية حول محددات وإشكاليات المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي .

أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة :

◆ تشكل نواة للمشروعات الكبيرة .

◆ توفر فرص عمل متنوعة وبتكاليف رأسمالية مخفضة .

◆ عامل مهم لتنمية المناطق ، وتقليل الهجرة من الأرياف والداخل إلى المدن، بل قد تساهم في تحقيق الهجرة العكسية .



◆ تستخدم الموارد المحلية بدرجة كبيرة .

◆ تتميز بالمرونة في مواجهة التقلبات الاقتصادية .

◆ دعم سياسات الاكتفاء الذاتي على الأقل في بعض السلع والخدمات ،والتقليل من الاستيراد ، وتحسين الصادرات ، والمساهمة الفعلية في دعم الناتج القومي .

◆ تستخدم منتجات المصانع الكبيرة كمدخلات إنتاج ، مع قابليتها، لإمداد المشروعات الكبيرة إن وجدت بالعديد من مستلزماتها الإنتاجية ، أي أنها تخلق تشابكات خلفية وأمامية مفيدة لتنمية الاقتصاد .

الصعوبات التي تواجه إقامة وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة :

لقد يم مقترحات موضوعية بشأن إقامة وتنمية المشروعات المعنية من المفيد التعرف على الصعوبات والتحديات التي تواجهها، وفيما يلي أهمها :

◆ عدم وجود مؤسسة مستقلة تعنى بشؤون المشروعات الصغيرة والمتوسطة .

◆ صعوبات حماية الإنتاج الوطني السلعي بالتعريفة الجمركية والتي سيعتمد عليها في الحماية بعد الانضمام لمنظمة التجارة العالمية ، في ظل تطبيق التعريفة الصفرية مع البلدان العربية ، مع عدم وجود أو ضعف السياسات الداعمة للإنتاج المحلي بالوسائل الأخرى .

◆ عدم توفير مناطق مهيأة خاصة لأغراض الصناعة مكتملة البنية التحتية ومجهزة بالخدمات الأساسية لإقامة المشروعات المعنية .

◆ عدم وجود مخطط تأشيري للفرص الاستثمارية المتاحة،وانخفاض كفاءة دراسات الجدوى ، أو عدم إعدادها أصلا،وضعف الإحصاءات والبيانات للقيام بذلك.

◆ الافتقار إلى الخبرة التنظيمية والإدارية لدى المبادرين والمسيرين للمشروعات المعنية .

◆ القصور في الكفاءة التشغيلية لمختلف أنواع القوى العاملة ، وكذلك نقص المستخدمين لتقنية المعلومات بالكفاءة المطلوبة ، مع ارتفاع تكلفة استخدام شبكة الاتصالات (الإنترنت) ، وصعوبة القيام بالتدريب بالمجهودات الذاتية .

◆ الاعتماد على العمالة الوافدة ، وعزوف العمالة الوطنية عن العمل في المشروعات خاصة الإنتاجية .

◆ تقديم القروض دون وجود متابعة أثناء التنفيذ والتشغيل ودون تقديم أى مساعدات في مختلف مراحل تطوير المشروع .

◆ ضعف الاهتمام بتطوير ونقل التقنية ، وقلة مساهمة الجامعات ومراكز البحث العلمي في دراسة المشاكل التي تواجه المشاريع المعنية وإيجاد الحلول لها .

◆ المعاناة من المشاكل التسويقية الضاغطة خاصة فيما يتعلق بمنافسة المنتج الأجنبي سواء في الداخل أو الخارج .

◆ عدم وجود برامج لإرشاد الخريجين والباحثين عن العمل إلى المشاريع المجدية المطلوب الاستثمار فيها.

◆ ضعف الترابط مع المنشآت كبيرة الحجم.

مقترحات عامة لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة :

استحداث مؤسسة متخصصة تتولى بالتعاون والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة تخطيط ومتابعة تنفيذ وتطوير ودعم ومساندة المشروعات الصغيرة والمتوسطة بحزمة متكاملة من السياسات الآتية :

◆ وضع تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة ضمن الأولويات الاستراتيجية في الخطط التنموية في الجماهيرية .

التعريف الدقيق للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ، وتحديد المجالات التي تتطلب الأولوية في الاهتمام ، ووضع إطار تأشيري للمشروعات الواعدة والمجدية أن يتجه إليها الراغبون في إقامة المشاريع ، بمراعاة مواردنا الوطنية ومزايانا النسبية ، فضلا عن المشاريع الجديدة المتأتية من ابتكارات المبادرين .

أن يتم تحديد المجالات الواعدة المجدية للاستثمار استناداً لدراسات جدوى مبدئية ، وفي الإمكان الاستعانة ببيوت الخبرة الدولية في الخصوص .

◆ الحاجة إلى تخطيط وتهيئة مدن صناعية ومواقع سياحية مكتملة البنية التحتية والضرورية ، لتمكين الراغبين في إقامة المشاريع من الحصول على مواقع ملائمة بأسعار رمزية أو بدون مقابل ، أو لغرض إقامة تجمعات صناعية متكاملة . ودون القيام بذلك قد يتعثر البرنامج ، وستبقى إمكانيات الاستثمار متاحة فقط للأغنياء دون الفقراء .

◆ العمل من أجل تبسيط الإجراءات سواء للحصول على مواقع الاستثمار أو التراخيص أو القروض .

◆ على المصارف الممولة من المجنب تقديم القروض بشكل ميسر، أي بفوائد بسيطة أو بدون فوائد ، وفترة سماح كافية ، ومدة طويلة للسداد ، وأن تقدم القروض من المصارف التجارية بشكل ميسر أيضاً ، أي بدعم من الدولة لأسعار الفائدة .وقد يكون العون المادي في صورة مشاركة مؤقتة إلى حين تمكن المشروعات من الوقوف على أرجلها واكتساب أصحابها الخبرة اللازمة .ومثل هذه المشاركة في تحمل المخاطر تعتبر أمراً حيوياً في إنجاح استراتيجيات المشروعات المعنية في عملية التنمية وجذب الشباب للعمل .

وفي كل الأحوال ينبغي إيجاد آلية لمنح القروض الميسرة للفئات المستهدفة فعلا ، وأن تكون كافية لتغطية متطلبات المشروع ،وتأمين مخاطر الائتمان للجهات المقرضة ،وضمان استعادة القروض من المقترضين ،وحصول المواطن على القروض الميسرة وبقيمة محددة لمرة واحدة في حياته ،مع حقه في الحصول على القروض بفوائد تجارية بدون قيود بشرط تقديم الضمان المناسب .

◆ العناية بإعداد دراسات الجدوى ، والتأكد من سلامة المشروع من النواحي الفنية والمالية والتسويقية والإدارية ، وحساب المخاطر المحتملة للقائمين بهذه المشاريع ،خاصة وأن العديد من الإحصاءات تشير إلى إن عدداً كبيراً من هذه المشاريع يفشل خلال السنوات الثلاث الأولى من إنشائها .

ولدراسات الجدوى أهمية كبيرة سواء لغرض الحصول على قرض،أو لتمويل المشروع ذاتيا، وتجنب هدر غير مبرر للمواد الاقتصادية وتحقيق أكبر عائد للاستثمار سواء للمستثمر أو للاقتصاد الوطني . مع وجوب التنبه إلى أن دراسات الجدوى الفعلية والمكتملة تتطلب من الجهات المختصة الحرص على توفير البيانات والإحصاءات اللازمة لذلك.

◆ الحاجة لمتابعة المشروعات بكل جدية عند التنفيذ للتأكد من أن القروض قد استغلت فعلا في المشاريع التي منحت من أجلها ،مع ضرورة المتابعة أثناء التشغيل وتقديم المساعدات الفنية والإدارية وربما المالية ، والمساهمة في حل المشاكل التي تعترض المشروعات بصورة عامة والمتعثرة منها بصورة خاصة ، مما يتطلب توفير الخبرات الكافية لدى الجهة الراعية للقيام بهذه المهمة .

والحاجة قد تكون ماسة لإ قامة ما يسمى حاضنات المشاريع والأعمال ، والاستفادة من تجارب الدول الأخرى في الخصوص .

◆ تقديم الدعم المادي للمشروعات في صورة إعفاءات جمركية أو ضريبية أو تحمل الاشتراكات القانونية للضمان الاجتماعي لعدة سنوات ، أو في صورة منح مجانية . وتقديم مزايا وحوافز تفضيلية عندما يكون الإنتاج لغرض التصدير ، أو إقامة المشاريع في المناطق الأقل نمواً ، أو المساهمة في حماية البيئة ، أو تحقيق الأمن الغذائي ، أو تشغيل الباحثين عن العمل لأول مرة ، أو عندما تكون العمالة الوطنية أكثر من نسبة محددة .

◆ العمل من أجل تحسين الأداء بصورة عامة لغرض تحسين جودة المنتج وخفض تكاليفه للتمكن من المنافسة محلياً وخارجياً ، والذي لا يتحقق إلابرفع القدرة التنظيمية والإدارية للمسيرين والكفاءة التشغيلية للقوى العاملة وذلك بالآتي :

• الاهتمام بتحسين نوعية التعليم العام .
• التعلم المبكر للغات الأجنبية .
• إدخال التقنيات الحديثة للمعلومات في القطاع التعليمي .
• التشجيع على التعليم والتكوين المستمر لمختلف الشرائح العمرية، أي التعليم من المهد إلى اللحد .
• تدعيم وتطوير المراكز العامة للتدريب والتأهيل المهني حتى تتولى مهمتها على أكمل وجه .
• تشجيع الاستثمار الأجنبي والمحلي علي إقامة مراكز تدريب وتأهيل متطورة خارج إطار المؤسسات التعليمية الرسمية ، وذلك لتدريب وتأهيل الشباب تقنياً للعمل في مختلف المشروعات ، مع

دعم تكاليف التدريب في تلك المراكز ، خاصة وأن الغالبية العظمى من المشروعات غير قادرة على تقديم التدريب الفني المتخصص للراغبين في العمل بها أو للعاملين بها في حالة تغير تقنية الإنتاج مما يستلزم تدريبهم على استخدامها .

• أن تكون برامج ومناهج التعليم والتأهيل متوافقة ومتطلبات واحتياجات سوق العمل.

• توجيه وتحفيز الجامعات ومراكز البحث العلمي على النزول إلى الميدان ودراسة المشاكل الفعلية التي تواجه المشروعات المعنية وإيجاد الحلول لها .

• إلزام الشركات الأجنبية عند التعاقد على توريد آلات ومعدات المصانع بتدريب الكوادر الوطنية على التشغيل وربما الصيانة لفترة كافية .

◆ الاهتمام بالتسويق سيما أنه من أصعب الحلقات في عملية إنشاء وإدارة واستمرار المشروعات المعنية وذلك بالآتي :

• توفير المعلومات عن الأسواق المحلية والخارجة.

• توفير البرامج التثقيفية والتأهيلية في عمليات التسويق والتوريد ، وإعداد دراسات السوق لأصحاب المشروعات .

• عقد اتفـقات تجارية مع المؤسسات المعنية في الدول الأخرى لشراء منتجات هذه المشروعات في الداخل والخارج .

• إقامة المعارض المحلية والمشاركة في المعارض الخارجية بتكاليف مدعمة أو مجانية .

• الاستفادة من تقنية المعلومات ، وشبكة الاتصالات الدولية ، والتجارة الإلكترونية والوفود التجارية في تحسين الصادرات

◆ تنمية وتطوير المشروعات الأهلية في مجال المقاولات بالآتي :

• عدم منح الأولوية في التعاقد لأجهزة الأشغال والأعمال العامة ، وأن يتم التعاقد في إطار المنافسة الشفافة بينها وبين الشركات والتشاركيات الأهلية عن طريق العطاءات وما تتضمنه من ممارسات ومناقصات، والتخلص من أي وسيلة تسمح بإمكانية تخصيص تنفيذ المشروعات العامة لجهة معنية .

• عدم التعاقد على أي مشروع دون توفير التغطية المالية له بالخطة ، وعدم تحويل مخصصاته أو جزء منها لأي مشروع آخر بعد التعاقد لتفادي الارتفاع في التكاليف والتأخير في الإنجاز .

• عدم السماح بالتعاقد مع الشركات الأجنبية بشكل منفرد دون المشاركة مع الشركات الوطنية عامة أو خاصة ولو بنسبة بسيطة .

الدور المأمول من غرف التجارة والصناعة واتحاد الغرف في تنمية المشروعات الصغرى والمتوسطة :

تعتبر غرف التجارة والصناعة واتحاد الغرف الجهات الأهلية المسؤولة عن رعاية مصالح منتسبيها من القطاع الأهلي ، لذلك فهي مطالبة بتبني سياسة شراكة وتفاعل مع مؤسسات الدولة فيما يتعلق بدور هذا القطاع في التنمية ، ولعل دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة أحد القضايا التي يتوجب التعاون والتفاعل بشأنها لتحقيق التنمية الاقتصادية المستهدفة .

وبالنظر في اختصاصات غرف التجارة والصناعة وفقاً لما ورد في المادة الثالثة من القانون رقم (4) لسنة 1372و.ر، بشأن غرف التجارة والصناعة والاتحاد العام للغرف، كان واضحاً بأن الغرف مخولة بدور هام يمكن أن تساهم به في تنمية المشروعات المعنية خاصة من خلال :

• عقد الندوات والمؤتمرات الاقتصادية والدورات التدريبية .

• تقديم المشورة الفنية في المسائل الاقتصادية والتجارية .

• جمع البيانات والإحصاءات التي تهم التجارة والصناعة وتحليلها بطريقة علمية ونشرها .

• متابعة ومراقبة الأنشطة التجارية والصناعية ورصد المعوقات والعمل على إيجاد الحلول لها بالتنسيق مع الجهات المعنية .

وتضمنت المادة التاسعة عشرة من نفس القانون والخاصة بتحديد مسؤوليات اتحاد عام غرف التجارة والصناعة بالدور الذي يمكن أن يقوم به لصالح تلك المشروعات ومن ذلك :

• النهوض بمهن التجارة والصناعة ورعاية المصالح المشتركة للمنخرطين في تلك المجالات .

• إعداد الدراسات والبحوث، ووضع التوصيات الخاصة بشؤون الاقتصاد والتجارة ووسائل تنشيطها .

و الواقع أن الغرف التجارية واتحاد عام الغرف غير مهيأة بعد لتقديم الخدمات المذكورة إلا في نطاق محدود جداً، لأسباب متعددة لعل أهمها غياب القطاع الأهلي عن ساحة النشاط الاقتصادي لأكثر من عقدين من الزمن، وبالتالي قلة الاهتمام بالخدمات الفنية التي يمكن أن تقدم له من الغرف التجارية واتحاد عام الغرف .

ورغم عودة القطاع الأهلي للنشاط الاقتصادي في السنوات الأخيرة

لم تواكب الغرف واتحاد عام الغرف ذلك بتطوير أنظمتها وهياكلها الإدارية، وما تحتاجه من إمكانات مادية وقدرات بشرية متخصصة لتمكنها من أن تكون فعالة في القيام بدورها الاختصاصي من الناحية الفنية والمعلوماتية لمساندة ودعم القطاع الأهلي بصورة عامة والمشروعات المهنية بصورة خاصة .

ويسعى الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة بالتعاون والتنسيق مع غرف التجارة والصناعة بكل جدية في الفترة الراهنة إلى تطوير الهياكل والتنظيمات الإدارية للغرف واتحاد الغرف ودعمها بالكوادر البشرية المتخصصة والأجهزة والمعدات اللازمة .

ودون شك أنه في ظل التغيرات الاقتصادية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، والتطورات المتسارعة في ظل العولمة، والانضمام شبه الإلزامي لمنظمة التجارة العالمية حيث لن يتحقق النجاح إلا لمن هو أقدر على المناقشة أصبح لزاماً على غرف التجارة والصناعة واتحاد عام الغرف في الجماهيرية أن تساهم بدرجة أكثر فاعلية لتطوير العمل الاقتصادي والتجاري بما في ذلك الدعم والمساندة المنشودة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وفيما يلي أهم ما يمكن القيام به :

◆ الإسراع في تطوير الأجهزة الإدارية لكل من الغرف واتحاد الغرف ، ودعمها بالإمكانيات المادية والبشرية اللازمة ، وإنشاء مقار ملائمة لكل منها، والعمل من أجل الاستخدام المفيد لتقنية المعلومات وشبكة الاتصالات الدولية (الإنترنت) ، وربط الغرف فيما بينها ومع اتحاد الغرف ومختلف الجهات ذات العلاقة بشبكات الحاسوب للمساهمة في تطوير وتحسين الخدمات للمشروعات المهنية .

◆ الاهتمام بتنفيذ المسؤوليات المخولة بها وفقاً لقانون إنشائها رقم (4) لسنة 1372و.ر ولائحته التنفيذية .

◆ العمل من أجل إيجاد المناخ الملائم أي المحفز والمشجع على الاستثمار، ومطالبة الدولة بتقديم الدعم الفني والمادي المناسب .

◆ البحث عن فرص الاستثمار المجدية بالتعاون مع الجهات المختصة وعرضها على الراغبين في الاستثمار، والمساعدة في القيام بدراسات الجدوى الاقتصادية، وللعلم أنه في بعض الدول تشترط البنوك المقرضة ضرورة اعتماد دراسات الجدوى من غرف التجارة والصناعة .

◆ الزيارات الميدانية للمشروعات المهنية والتعرف على المشاكل والصعوبات التي تواجهها، وفي نفس الوقت إيجاد آلية لاستلام الشكاوى من أصحاب المشروعات، ودراستها جميعاً ومعالجتها مع الجهات المختصة .

◆ تقديم الاستشارات المجانية .

◆ المطالبة بتطوير التشريعات بما يحقق الحماية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة خاصة الجديدة منها .

◆ التعريف بالتجار وأصحاب الصناعات المتعاملين في نفس السلعة بالداخل أو الخارج .

◆ تنويع وتطوير وسائل توعية أصحاب المشروعات المهنية بالمقومات الأساسية لنجاح مشروعاتهم .

◆ تشجيع الصادرات عن طريق الغرف المماثلة في الخارج، أو عن طريق المشاركة في المعارض بتكاليف مدعمة، أو بالتشجيع على استخدام تقنية المعلومات والتجارة الإلكترونية .

◆ حث المشروعات المهنية على متابعة التطور الهائل والسريع في مجال تقنية المعلومات واستخدام شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) لما لها من فوائد عديدة يصعب الحصول عليها سابقا .

◆ مواصلة الاستمرار في مجالات التنسيق بين الغرف واتحاد الغرف من ناحية، ومختلف الأجهزة الرسمية على كل المستويات من ناحية أخرى وتشكيل اللجان المشتركة بما يحقق دعماً أكبر للمشروعات المهنية .

◆ زيادة الاهتمام بتنظيم المؤتمرات المتخصصة في جميع مجالات المشروعات المهنية.

◆ الاستفادة بدرجة أكبر من الوفود والبعثات التجارية لصالح المشرعات المهنية .

◆ الاهتمام بمساهمة الغرف في مجال التدريب سواء كان مهنياً للقوى العاملة للحد من الاعتماد على القوى العاملة الأجنبية، أو في الجوانب التسييرية مثل مهارات التسويق، ومهارات الإدارة، والمهارات الخاصة باستعمال التجارة الإلكترونية، أو التعريف بالاتفاقيات بما في ذلك اتفاقيات منظمة التجارة العالمية .

◆ا لاهتمام بحث أصحاب المشروعات على زيادة معدلات الإنتاج وتحسين مستوى جودة المنتج وتطبيق المواصفات لأن ذلك هو الأساس لنجاح المشروعات والقدرة على المنافسة محلياً وخارجياً .

◆ تقوية وتدعيم العلاقات والتعاون مع المؤسسات العلمية والمهنية والاجتماعية والهيئات والمؤسسات الاقتصادية لخدمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة .

◆ الاستفادة من التجارب العلمية للغرف واتحادات الغرف في الدول الأخرى بدراستها ميدانياً وبشكل موسع .

المرأة والعمل
نظرة تاريخية وإطلالة على واقع المرأة الليبية

أ- عائشة محمد بن مسعود

عرفت المجتمعات البشرية نظام تقسيم العمل أو الأدوار حسب الجنس . فهناك أعمال مخصصة للذكور وأخرى مخصصة للإناث ، ويتم تعليم الدور لكل من الجنسين من خلال عملية التنشئة الاجتماعية ، ومحتوى الدور لكل من الذكور والإناث يكون من خلال الإطار الاجتماعي الثقافي السائد في المجتمع.

ولقد شهدت ظاهرة تقسيم العمل عدة تغيرات نتيجة للعوامل الاقتصادية والسياسة والاجتماعية . وتتمثل العوامل الاقتصادية في انتقال المجتمعات من اقتصاديات الرعي والزراعة إلى عصر الصناعة ويليه عصر التقدم التكنولوجي وعصر المعلومات، وصولاً إلي عصر العولمة. أما العوامل السياسية فتتمثل في تحقيق عصر الاستقلال الوطني والتحرر من الاستعمار بمفهومه التقليدي ، وتبني اغلب الدول لاستراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولقد أحدثت هذه التغيرات نتائج على تقسيم الأدوار ، فالمتتبع التاريخي لظاهرة تقسيم العمل يلاحظ مدى التباعد أو التقارب بين أدوار كل من المرأة والرجل حيث إن هذا الدور يرتبط بمكانة كل منهما داخل الأسرة أو المجتمع. ولاشك في أن جملة التغيرات التي أثرت على ظاهرة تقسيم العمل انعكست على طبيعة دور كل من الرجل و المرأة في الأسرة وفي الحياة الاجتماعية بصفة عامة . حيث أخذ شكل التقسيم الحالي ما يعرف (بالعمل خارج المنزل) والعمل داخل المنزل . فالمرأة خرجت إلى العمل مع بعض المستجدات التي شهدتها المجتمعات ، ففي الغرب تعتبر الثورة الصناعية -وما نتج عنها من تغيرات على العائلة كوحدة اقتصادية -من العوامل الرئيسة لدخول المرأة سوق العمل وما صاحبه من نتائج سلبية أو إيجابية .

والمرأة العربية خرجت إلى العمل مع بداية الدعوة إلى تحريرها وحصولها على فرص التعليم، وقد كان لتطبيق سياسات التنمية دورها في زيادة الاهتمام بمشاركة المرأة العربية ، حيث برزت الدعوة إلى إدماج المرأة في عملية التنمية . وقد شهدت فترة السبعينات من القرن الماضي أغلب التحولات في واقع المرأة على المستوى الدولي والإقليمي والمحلي ، فمنذ أن اطلقت الأمم المتحدة اسم (عام المرأة الدولي) على سنة 1975 فإنها نبهت أنظار العالم أجمع إلى ضرورة العمل على منح المرأة مكانتها اللائقة بها في المجتمع وتحقيق مساواتها بالرجل بهدف تحقيق متكامل شامل في جهود المجتمعات من أجل التنمية والرفاهية ، وتوالت هذه الجهود على مدى العقود السابقة وحتى وقتنا الراهن . ولقد توجه اهتمام الكثير من الباحثين لدراسة نموذج خروج المرأة العربية إلى العمل وتحليله ، وتركزت أغلب الاهتمامات حول الاتجاهات الاجتماعية نحو عمل المرأة ، وأظهرت بعض النتائج أن الموقف الاجتماعي من عمل المرأة يجمع بين النظرة التقليدية للمرأة والاعتراف بدورها في الإنجاب والعمل المنزلي ، دون الاعتراف بحقها في العمل ، أو قد يثمر الموقف نظرة متحررة نسبياً تعترف بالعمل في حدود تناسب طبيعة المرأة ودورها المنزلي ويمكن القول إن تجربة خروج المرأة العربية إلى العمل تتسم ببعض التشابه النسبي إلا أننا لا نستطيع التعميم خاصة إذا توجه الاهتمام نحو تشخيص الواقع الاجتماعي والاقتصادي وتأثيره على عمل المرأة .

وقد كان لصدور تقرير التنمية الإنسانية العربية الأول عام 2002 أثره الفعال في التداول الإجرائي والبحثي لقضايا المرأة، حيث نبه التقرير إلى أهمية تجاوز العرب لنواقص ثلاثة وهي: نقص تمكين المرأة ، ونقص الحرية ، ونقص المعرفة. هذا بالنسبة للمرأة العربية عامة ، أما بالنسبة للمرأة الليبية على وجه الخصوص فقد حدث تغير في مكانتها والأدوار المرتبطة بها، وحدث ذلك بفعل عوامل متعددة ترجع في أساسها لجملة التحولات التي شهدها المجتمع الليبي منذ قيام ثورة الفاتح في 1969 وشملت تغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية جذرية. وقد



تجسدت هذه التغيرات في العديد من المؤشرات تمثلت فيما حدث من تغير بناء السلطة التشريعية والتنفيذية بحيث أصبحت حقا لكل المواطنين الليبيين ممن بلغوا الثامنة عشرة ذكوراً وإناثاً (تقرير التنمية البشرية 1999 : 25) ، كما تمثلت في الانتقال من النظام الاقتصادي التقليدي إلى نظام متعدد الأنشطة الاقتصادية مما أدى إلى ارتفاع مستوى المعيشة وتنوع أنماط الاستهلاك . ويعتبر التغير النسبي في القيم الاجتماعية الحاكمة لخروج المرأة إلى العمل من المؤشرات الرئيسية التي تعكس واقع المرأة الليبية وهو ما سنطرحه في العناصر التالية:-

المرأة الليبية والعمل :-

يعتبر خروج المرأة الليبية إلى العمل ظاهرة حديثة نسبياً ، وتأثرت بعدد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أهمها حصول المرأة على التعليم ، ففرص التعليم المتاحة أمام المرأة عززت حصولها على العمل ، حيث أصبح كثير من فرص العمل خارج البيت مرتبط بمواصفات المستوى العلمي والكفاءة وبالتالي أتاحت للمرأة الحصول على العمل المناسب والمكانة الوظيفية العالية وكما تبين المؤشرات التعليمية فإن المرأة الليبية حصلت على حقها في التعليم بصدور قانون التعليم الإلزامي في عام 1975 والذي نص على إجبارية التعليم للأولاد والبنات من عمر ست سنوات حتى الخامسة عشرة وقد عملت الدولة على تنفيذ استراتيجيات التحول والمستهدفة لتوسيع قاعدة التعليم وتضييق الفجوة القائمة على أسس النوع حيث بلغت النسبة الصافية للاكتتاب في التعليم بين الجنسين 97,7٪ في أواخر الألفية الثانية (1).

ويمكن القول إن المرأة الليبية استطاعت بالتعليم أن تتحدى أدوارها التقليدية ، فبعد أن كانت أدوارها أكثر التصاقا بالمنزل خرجت إلى مجالات العمل الوظيفي المختلفة واقتحمت عدداً من المجالات التي كانت حكراً على الرجال .

ويعد الإطار القانوني والتشريعي للمرأة الليبية العاملة من أهم العوامل التي ساعدت على دخول المرأة إلى عالم المهن والوظائف ، حيث تنص تشريعات العمل الليبية على بنود تتعلق بحقوق المرأة العاملة كمجالات الاستخدام وساعات العمل والإجازات، وتتفق هذه التشريعات مع التشريعات الدولية والتشريعات العربية المنظمة لحقوق المرأة العاملة ، ولقد أكد تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية الصادر عن منظمة العمل العربية سنة 2005 المكاسب القانونية والتشريعية التي تحققت للمرأة الليبية ويأتي في مقدمتها الحق في العمل : للمرأة الحق في العمل الذي يناسبها و ألا توضع في موضع يضطرها للعمل بما لا يناسب طبيعتها (2) ويليها :

❖ الملخص التنفيذي لدراسة وضع وتمكين المرأة في الجماهيرية العظمى في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2006 ، ص9 .

❖ تقرير تطور الحماية التشريعية والاجتماعية لعمل المرأة العربية، صادر عن منظمة العمل العربية 2005 ، ص 49- الحق في تولي الوظائف العامة كما نصت التشريعات العربية على الحق في الرعاية الصحية والاجتماعية. ونص التقرير على حالة ليبيا وأشار إلى أن : المجتمع الجماهيري متضامن ويكفل لأفراده معيشة ميسرة كريمة وكما يحقق لأفراده مستوى صحياً متطوراً وصولا إلى مجتمع الأصحاء ، يتضمن رعاية الطفولة والأمومة وحماية الشيخوخة والعجزة فالمجتمع الجماهيري ولي من لا ولي له .

❖ توضح المؤشرات وتقارير التنمية البشرية الليبية والمسوحات الإحصائية تطور حجم المشاركة الاقتصادية للمرأة الليبية ، فالمقارنة بين النتائج النهائية لحصر القوى العاملة (1980) وعما كانت عليه النسبة في فترة السبعينيات تبين زيادة حجم القوى العاملة النسائية حيث بلغت 14,7 ٪ وارتفعت عما كانت عليه في سنة 1973 حيث كانت لا تمثل سوى 6,9 ، وأظهرت النتائج أن معظم القوى العاملة النسائية من المدرسات والممرضات بنسبة 47٪ أما نسبة من تعملن في الخدمات بلغت 35,3 ٪ (1) . وقد



تطورت مشاركة المرأة الليبية في النشاط الاقتصادي حيث بلغت 19٪ عام 1995، ووصلت إلى 32٪ عام 2001 وذلك بمعدل سنوي مركب خلال الفترة من 1973 وحتى 2001 يبلغ 8,2 ٪ بينما تزيد مشاركة الذكور بمعدل أقل بلغ 1,3٪ وفقاً لتقرير خصائص القوى العاملة في الجماهيرية لعام 2004 (2) وتفيد كل المؤشرات المتاحة بأنه قد تطور حجم المشاركة الاقتصادية للمرأة في جميع الأنشطة الاقتصادية باستثناء نشاط اقتصادي واحد وهو نشاط الزراعة و لغابات ، حيث شهد استخدام المرأة في هذا النشاط انخفاضا وقد يفسر هذا الانخفاض بالتحولات البنائية في الاقتصاد الليبي وانتقاله من الاقتصاد الأسرى إلى الاقتصاد الحديث المتعدد الأنشطة الاقتصادية الإدارية والاجتماعية (التعليم والصحة) ولقد أظهرت نتائج المسح الاقتصادي والاجتماعي 2002–2003 الصادر عن الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق ارتفاع هذه النسبة حيث تبين أنها حوالي 91,2 ٪ لدى الإناث مقارنة بنسبة 50,1٪ لدى الذكور .

◆ أمانة التخطيط (مصلحة الإحصاء والتعداد) النتائج النهائية لحصر القوى العاملة لعام 1980 .

◆ الملخص التنفيذي لدراسة وضع وتمكين المرأة مرجع سابق، ص 6

وإجمالا يمكن القول أن المؤشرات تعكس واقع المرأة الليبية وتبين زيادة التطور الكمي في حجم المشاركة إلا أن هذه المشاركة ، لازالت ضعيفة قياساً بما تمثله المرأة من مورد بشري له أهمية في الإسهام الفعلي في تحقيق التنمية حيث إنها تمثل نصف القوة البشرية كما أظهر المسح الاقتصادي والاجتماعي.

(الجزء الأول : الخصائص الديمقراطية) . فالإناث يشكلن (49,0) من حجم السكان مقارنة بما يشكله الذكور 51,0 ٪ ، ومن هنا تأتي أهمية التوجه إلى الدراسات التفصيلية الاجتماعية والاقتصادية لتشخيص العوامل المشجعة على مشاركة المرأة، والوقوف على أهم العوائق والعقبات التي تواجهها ، والتعرف على خيارات المرأة في استخدام الوقت وساعات العمل اليومي للمرأة : داخل البيت وخارجه ، وغيرها من المسائل الخاصة بمكانة المرأة العاملة ودرجة الحراك الوظيفي للمرأة والآليات المؤثرة فيه، ومن المعروف أن هذه القضايا لا تكشف عنها المسوحات والإحصاءات السكانية وتعدادات القوى العاملة : بل إنها تمثل توجيه مجالات بحثية واسعة للوقوف على الأبعاد الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وتأثيرها على إسهام المرأة في التنمية ، ولاشك في أن المعطيات الرقمية تمثل أحد المصادر الرئيسية لتحليل هذا الوقع .

وأخيراً فإن الندوة العلمية المرتقبة حول الحراك الوظيفي ودور المرأة في النشاط الاقتصادي تعد واحدة من أولويات التخطيط للتنمية البشرية المستدامة وتوظيف الإمكانيات العلمية والخبرات الوطنية والدولية لتفعيل تمكين المرأة الليبية بأبعاده الاقتصادية والمعرفية والاجتماعية .

⮜⮜ تكملة للموضوع في العدد السابق

تمويل المشروعات الصغرى والمتوسطة

مصادره ومعوقاته

⮜⮜ د. ماهر حسن المحروق

في إطار تسهيل الحصول على التمويل اللازم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها، تم التوجه نحو تبني آلية لضمان مخاطر القروض الممنوحة من المصارف لهذه المشروعات بصورة أكثر عملية وضماناً، وذلك من أجل تنمية وتفعيل دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة، إقراراً بأهمية الدور الذي تمارسه هذه المشروعات. وتعمل هذه الآلية من ناحية أخرى على تشجيع المصارف التجارية على توفير التمويل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتفادي الحذر الذي كانت تلتزمه المصارف التجارية تجاه تلك المشروعات.

وفيما يلي عرض للتجارب الدولية في ضمان مخاطر القروض، وللتجربة الأردنية بمراحلها وتفصيلاتها المختلفة في هذا المجال، وإنجازات هذا البرنامج وآثاره في مختلف الجوانب.

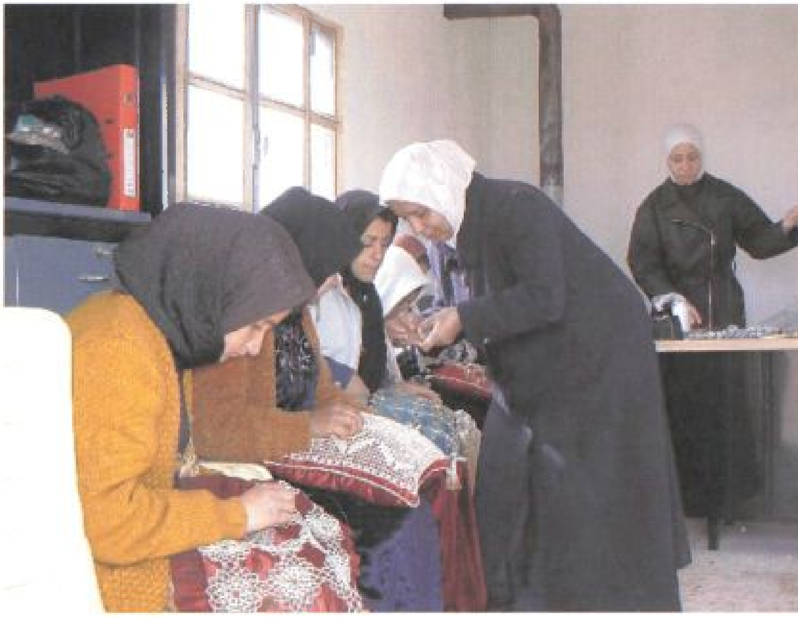
أولا: التجارب الدولية في مجال القروض:

نظرا لأهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ومساهمتها الفعالة في الاقتصاد الوطني، عملت دول عديدة متقدمة ونامية على زيادة فعالية وكفاءة هذه المشروعات خصوصا فيما يتعلق منها بالمجال التمويلي، وتم ذلك من خلال المساهمة أو العمل على إيجاد برامج أو مؤسسات وشركات ضمان مخاطر القروض الممنوحة لهذه المشاريع، وكان بعضها بالتعاون ما بين القطاعين العام والخاص.

◆ أسباب إنشاء برامج ضمان القروض الصغيرة:

تعاني المشروعات الصغيرة والمتوسطة، من صعوبات في ترتيب معاملاتها مع المصارف والمؤسسات المالية، وقد ظهر ذلك من خلال توجه المصارف التجارية والمؤسسات المالية نحو تفضيل التعامل مع المشروعات الكبيرة لافتقار المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى أسس المعاملات المصرفية،وارتفاع درجة المخاطرة في التعامل معها. وأهم أسباب محدودية القدرة لدى هذه المؤسسات في الحصول على القروض من المصارف والمؤسسات المالية، هي:

- يكتنف قرار منح القروض لمثل هذه المشروعات قدر كبير من المخاطر، نظراً للشكوك التي تعتري عمل هذه المشروعات، وارتفاع نسبة فشلها وقابليتها للانهيار والتعثر، بفعل التغيرات الاقتصادية في السوق، مما يخلق لدى المصرف نوعاً من التردد في التعامل مع هذه المشروعات، هذا بالإضافة إلى ما يرافق ذلك من تردد من قبل المشروعات نفسها في التعامل مع المصارف.
- تحاول المصارف والمؤسسات المالية حصر عملها في مجال توفير التمويل للمنشآت والمشروعات الكبيرة، وربما يرجع ذلك إلى طبيعة العلاقات الخاصة بينها سواء من حيث الملكية المشتركة أو الإدارة المشتركة وغيرها من الارتباطات.
- ارتفاع التكاليف الإدارية لتوفير التمويل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، مما يؤدي إلى التأثير على مستويات أرباح المصرف أو المؤسسة المالية.
- عدم قدرة المشروعات الصغيرة والمتوسطة غالباً على توفير البيانات والسجلات المحاسبية الضرورية اللازمة لتقديمها إلى المصرف في حال الرغبة في الحصول على التمويل،هذا بالإضافة إلى رغبتها في تقديم الضمانات في سبيل الحصول على هذا التمويل.



ولتجاوز هذه الأسباب والحد من المعوقات التي تمنع المشروعات الصغيرة والمتوسطة من الحصول على التمويل اللازم لها، جاء إنشاء برامج ضمان مخاطر القروض الموجهة لها، على أساس قيام هذه البرامج بتوفير الضمانات تشجيعاً للمصارف التجارية على إقراض المشروعات المستهدفة بعد التحقق من جدواها الاقتصادية.

❖ أهداف برامج ضمان القروض:

تصمم برامج ضمان مخاطر القروض الموجهة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة وتنشأ لتحقيق مجموعة من الأهداف يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ❖ تغطية جزء من الخسائر الناجمة في أي حالة تعثر للعمل المقترض، الذي لا يتمكن من السداد، وفي مثل هذه الحالة فإن هذه البرامج تعمل على تشجيع المصارف والمؤسسات المالية على إقراض أصحاب هذه المشروعات.
- ❖ تعمل هذه البرامج على توفير الضمانات للمصارف والمؤسسات المالية لتمويل الموجودات الثابتة،ومنها ما يوجه لتمويل رأس المال العامل، ويختلف هذا الوضع من دولة لأخرى، علما بأن بعض الدول تضمن برامج الضمان فيها توفير الائتمان للأصول والموجودات الثابتة وتمويل رأس المال العامل معاً.
- ❖ تقوم هذه البرامج على اقتسام المخاطر فيها بين المصرف أو المؤسسة المالية ومؤسسة الضمان ، حيث تعمل على توفير الضمان للمشروعات ذات الجدوى الاقتصادية، التي لا يقدر أصحابها على الحصول على التمويل نظراً لعدم قدرتهم على توفير الضمانات اللازمة للحصول عليه.
- ❖ تعمل هذه البرامج على تخفيف متطلبات المصارف والمؤسسات المالية المقدمة للقروض لتوفير الضمانات من قبل المقترض صاحب المشروع الصغير، الذي يكون غالباًعاجزاً عن توفير هذه الضمانات التي تكون غالبا تقليدية.

❖ تجارب بعض الدول في مجال ضمان مخاطر القروض الصغيرة:

يوجد في العالم أكثر من(70) برنامجا لضمان مخاطر القروض في كل من الدول الصناعية والنامية، وقد مضى على بعضها أكثر من (50) عاماً بينما باشر بعضها الآخر عمله منذ فترة زمنية قصيرة لا تزيد على عدة سنوات . وفيما يلي عرض موجز لعدد من التجارب الدولية في هذا المجال:

❖ التجربة الأمريكية:

يمارس هذا البرنامج عمله في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال**Small Businees Administration (SBA)** الذي تم إنشاؤه عام 1953 ، أي إن عمر التجربة الأمريكية حوالي 46 عاما. ويعمل برنامج ضمان القروض الممنوحة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال الاعتماد على المعايير الثلاثة التالية:-

❖ حجم المنشآت:

يرتكز هذا المعيار على عدد من الجوانب أهمها عدد العمال في المشروع والعوائد السنوية للمنشأة ، ويمكن تحديد المنشات وفقا لهذا المعيار كالآتي:

- ❖ الصناعات التي توظف أقل من 500 عامل.
- ❖ المنشآت التي يبلغ مجموع مبيعاتها السنوية بالتجزئة أقل من 5 ملايين دولار.
- ❖ المنشآت التي تقدم خدمات سنوية بقيمة أقل من 5 ملايين دولار.
- ❖ منشآت البيع بالجملة على أن يقل عدد العاملين فيها عن 100 عامل.
- ❖ لتنفيذ اتفاقيات البناء التي تقل عن 17 مليون دولار سنويا.
- ❖ التجارة الخاصة التي يبلغ مجموع مبيعاتها السنوية أقل من 7 ملايين دولار.
- ❖ المزارع والمنشآت الزراعية التي تقل مبيعاتها السنوية عن 500

ألف دولار.

❖ **طبيعة المنشأة:**

تعتبر جميع المنشآت مستهدفة من قبل (SBA) باستثناء تلك التي لا تهدف إلى تحقيق الأرباح ، وتلك التي تفتقر إلى الصفة القانونية في ممارستها لأي نوع من النشاطات ،وللمضاربات في البورصات والأسواق المالية، ولتمويل المؤسسات المالية المختلفة.

❖ **استخدام التمويل:**

عادة ما تستخدم القروض المضمونة من قبل (SBA) لإنشاء وإقامة المشروعات المتنوعة ، غير أن القروض التي تحصل عليها المشروعات القائمة عادةً ما يكون استخدامها لأحد الأغراض التالية:-

- ❖ شراء مواد أولية أو موجودات.
- ❖ شراء الأثاث والتجهيزات المختلفة.
- ❖ شراء أرض لإقامة البناء عليها أو للبناء .
- ❖ إجراء التحسينات والتطويرات .
- ❖ لتمويل احتياجات رأس المال وإعادة تمويل الديون المتحققة.

أما نسبة الضمان المقدمة من قبل هذا البرنامج، فهي عادةً 90٪ من قيمة القرض، على أن لا تزيد قيمته على 500 ألف دولار. علما بأن رسوم الضمان التي يتقاضاها البرنامج تختلف حسب مراحل تنفيذ القرض، إذ يتم تقاضي 1٪ رسوما أولية عند سحب القرض (وهي طبعا من قيمة القرض) ، وبعد ذلك يتم الحصول على ما نسبته 0,5 ٪-2,25٪ من قيمة القرض إذا كانت مدته تقل عن 7 سنوات أو يتم الحصول على ما نسبته 2,75٪ للقرض الذي تزيد مدته على ذلك وتتمثل مصادر الأموال لهذا البرنامج بالإضافة إلى إيراداته من عملياته التشغيلية والاستثمارية المختلفة، في السماح للمصارف التجارية بخصم جزء من القروض في الأسواق الثانوية مثلها مثل السندات المالية المكفولة من الحكومة، وبناءً على ذلك يتم توفير مصادر تمويلية وأموال إضافية يتم توجيهها لمنح المزيد من القروض.

التجربة الإندونيسية:

تم إنشاء المؤسسة العامة لتأمين التمويل والائتمان في إندونيسيا عام 1971 بقرار مساهمة حكومية ، وذلك للعمل على تغطية المخاطر المؤدية لتعثر القروض الموجهة للمشروعات الصغيرة والكبيرة على حد سواء. ومن خلال مصرف إندونيسيا تم إنشاء وحدة لتوفير التمويل والائتمان للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في مجال تمويل رأس المال فقط، على أن تبلغ نسبة الضمان75٪ من قيمة القرض الذي تبلغ قيمته تقريباً15 ألف دولار. وتبلغ نسبة الضمان 3٪من قيمة القرض تدفع لمرة واحدة للقروض التي تتراوح مدتها من 3-5 سنوات ، و1٪ للقروض التي تقل مدتها عن سنة واحدة.

التجربة المصرية:

وفى جمهورية مصر العربية تم إنشاء شركة ضمان مخاطر الائتمان المصري للمشروعات الصغيرة كشركة مساهمة عامة ، طبقا لقانون الشركات المصرية رقم (159) لسنة 1981، بمساهمة من تسعة مصارف مصرية وذات ملكية مشتركة، وشركة تأمين، وكان ذلك في عام 1991 ، وتهدف الشركة إلى تشجيع وتنمية المشروعات الصغيرة في مختلف المجالات الإنتاجية والخدمية وتطويرها من خلال تيسير مزاولتها للنشاط، وذلك كله من خلال توفير الضمان للأموال الممنوحة من قبل المصارف ، وتمارس الشركة عملها من خلال اتفاقية تم توقيعها مع اثنين وثلاثين مصرفا في مصر.

وتقوم الشركة بتغطية ما نسبته50٪ من قيمة التمويل المطلوب ، على أن يكون الحد الأدنى لقيمة الضمان للمنشأة الواحدة 10 آلاف جنيه والحد الأقصى 700 ألف جنيه مصري ، وعليه ، يمكن للمنشأة أن تحصل على تمويل يتراوح ما بين 20 ألفا و 1,4 مليون جنيه، وتبلغ مدة الضمان ما بين ستة أشهر وخمس سنوات كحد أقصى ويجوز مدها ، كما يجوز أن تكون هناك فترة سماح.

وتتقاضى الشركة 1٪ سنويا من رصيد القرض أو التسهيل كمصروفات إدارية. وتقدم الشركة أنواعا مختلفة من الضمانات تتمثل في ضمانات الأطباء ، والصيادلة ، والمراكز الطبية ، ومعامل التحليل، وقروض الصندوق الاجتماعي، إضافة إلى عدد آخرمن النشاطات المختلفة . وقد تمكن برنامج ضمان مخاطر القروض المنفذ في هذه الشركة من تحقيق نتائج كبيرة خلال السنوات الخمس الأولى من عمله، حيث تمكن من توفير تمويل قيمته 697 مليون جنيه ، ضمنت الشركة منها 335 مليون جنيه ، ومتوسط قيمة القرض الواحد 143 ألف جنيه للمشروعات الصغيرة والمتوسطة. وتقضي السياسة المتبعة حاليا في الشركة عدم الموافقة على ضمان أي مشروع لا يكون ممولا ذاتيا بنسبة 30٪ إلى50٪ من قيمة الاستثمار الكلية.

التجربة الأردنية

❖ **الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج ضمان مخاطر القروض:**

كانت الفكرة الأساسية من استحداث برامج لضمان مخاطر

القروض الموجهة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، هي خلق نوع من التوازن بين حجم القروض الموجهة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة من جهة، والكبيرة من جهة أخرى . والعمل على الحد من تحيز المصارف التجارية والمؤسسات المالية ومحاباتها للمشروعات الكبيرة ، وذلك نظرا لتدني هذه المشروعات،وسهولة تعاملها مع المصرف ، بالإضافة لقدرتها على توفير الضمانات المطلوبة ، بعكس المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تعجز عن توفير هذه الضمانات، وعن الوفاء بالتزاماتها. وتبين المعلومات المتوافرة حول نشاط المصارف التجارية في الأردن ، مدى محدودية نصيب المشروعات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي حجم الائتمان الذي توفره تلك المصارف ، مقارنة مع حجم الائتمان الذي تقدمه المشروعات الكبيرة.

ومن هنا جاء اهتمام برنامج ضمان القروض المنفذ من قبل الشركة الأردنية لضمان القروض بدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة ذات الجدوى الاقتصادية ، نظرا لأهمية هذه الشريحة ومساهمتها في الناتج القومي. وتسعى الشركة من خلال دعم وتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المترافقة وهي كما يلي:

- تشجيع الاستثمار المجدي.
- زيادة الطاقة الإنتاجية المتأتية من إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم وذلك بما يمكن الاقتصاد الأردني من زيادة الاعتماد بشكل أكبر على الإنتاج المحلي.
- زيادة الطاقة الإنتاجية لهذه المشروعات من شأنها أن تعمل على تقليل الاعتماد على المستوردات الأجنبية وما يترتب على ذلك من توفير جزء من الاحتياطيات من العملات الأجنبية.
- تشجيع الإنتاج المحلي من خلال هذه المشروعات وزيادته، كفيل بجعلها تبحث عن أسواق خارجية لتسويق منتجاتها، مما يؤدي إلى زيادة الصادرات الأردنية، وتعزيز وضع الاحتياطيات من العملات الأجنبية.
- توفير التمويل لهذه المشروعات يعمل على الحد من مشكلة البطالة، ويساهم في خلق المزيد من فرص العمل.
- السعي نحو تنمية المناطق النائية، مما يدفع الشركة إلى التوجه لدعم المشروعات الواقعة خارج أمانة عمان ، وذلك تمشيا مع هدف خلق تنمية متوازنة في أنحاء البلاد كافة.

7-العمل على زيادة دور المرأة ومساهمتها في المجال الاقتصادي، من خلال التوجه نحو دعم وتشجيع المشروعات التي تملكها أو تديرها.

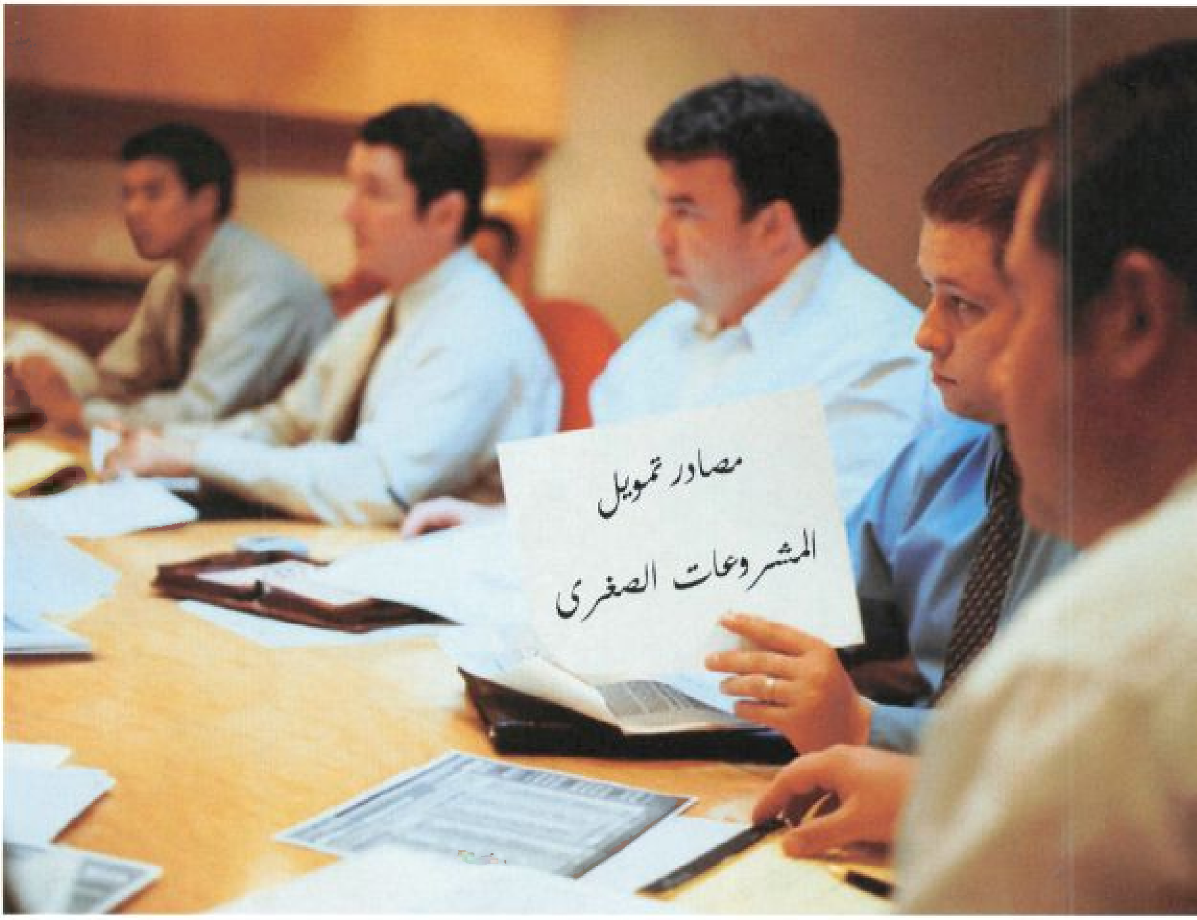


وعليه فإن الاهتمام بالمشروعات المستهدفة من قبل برنامج ضمان القروض، يأتي من حقيقة دور وأهمية هذه المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية في الأردن.

الشركة الأردنية لضمان القروض:

تأسست الشركة الأردنية لضمان القروض كجهة منفذة لبرنامج ضمان القروض برأسمال قدره 10 ملايين دينار ، عام 1994 . وعليه فإنها تهدف من خلال ممارستها لنشاط ضمان القروض إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والغايات هي:

- تقديم الضمانات اللازمة لتغطية مخاطر قروض المشروعات الصغيرة والمتوسطة الممنوحة من قبل المصرف والمؤسسات المالية المشاركة بمختلف أنواعها تغطية كلية أو جزئية، والموجهة لتأسيس المشاريع الاقتصادية وتوسيعها بغية رفع كفاءتها الإنتاجية والتسويقية، وذلك بهدف خلق فرص العمل وتوفير إمكانيات كسب أو ادخار العملات الأجنبية.



❖ تقديم الضمانات اللازمة لتغطية المخاطر في مجال ائتمان الصادرات الأردنية في أي قطاع من القطاعات الاقتصادية بشكل عام وفي أي قطاع أو مجال يحقق مصلحة بشكل خاص.

❖ القيام بأعمال إعادة الضمان والحصول على ضمان مقابل لجميع أو لأي من المخاطر المتعلقة بالقروض التي تقوم الشركة بضمان تغطيتها.

❖ توفير عمليات الضمان لحساب الشركة الخاص أو لجهات أخرى.

❖ إجراء دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشاريع ، وكذلك الدراسات اللازمة لأداء أعمال الشركة، ومراجعة وتعديل سياساتها بما يتفق وتطور القطاعات الاقتصادية المختلفة في الأردن.

❖ تطوير أدوات أو وسائل أو نماذج مستحدثة أو تقليدية وتعديلها وتطبيقها ، والتدريب على استخدامها في مختلف المجالات ذات العلاقة بالشركة، بما في ذلك تطوير وسائل أو أدوات لضمان عمليات التمويل التي تتفق وأحكام الشريعة الإسلامية، وبما يكفل تحقيق غايات وأهداف الشركة.

آلية العمل في برنامج ضمان القروض المنفذ من خلال الشركة دنية لضمان القروض:

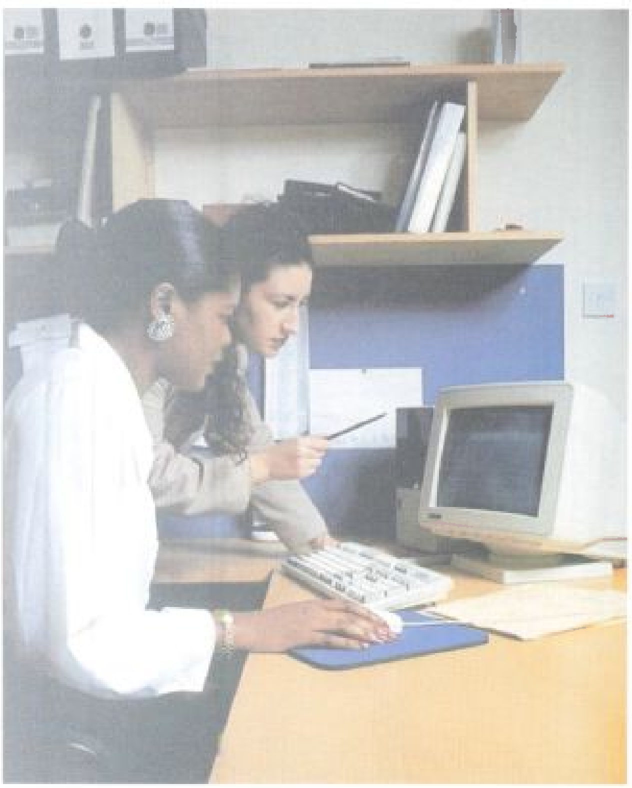
نظراً لكون طبيعة عمل الشركة وتنفيذها لبرنامج ضمان القروض يرتبط ارتباطا وثيقا بالمصارف التجارية، ومن خلال توفيرها الضمان للائتمان الذي تقدمه هذه المصارف لمختلف المقترضين،فقد كان لابد من وجود إطار يحدد وينظم العلاقة التي تنشا فيما بين الشركة كجهة منفذة لضمان القروض الممنوحة من المصارف، وبين المصارف التجارية . وقد تم عقد اتفاقية ضمان بين الشركة والمصارف المشاركة في مظلة الضمان ، محددة واجبات الشركة وواجبات المصرف المشارك، وتحدد أيضا رسوم وسقف الضمان والمطالبات بقيمة الضمان، والمشروعات المقبول وغير المقبول ضمانها، ونسبة الضمان المخصصة للمشاريع المستهدفة. كما تضمنت الاتفاقية أحكاما عامة أخرى وملاحق مفصلة تنظم العلاقة بين الشركة والمصرف المشارك.

المرأة وسوق العمل

د. فائزة الباشا

التنمية،، عملية تحول إرادية شاملة لكل مظاهر الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، من أجل مستوى معيشي متقدم للمواطن تعتمد في تحقيقها على المواطن رجلا وامرأة، لأن الاستثمار في رأس المال البشري هو مفتاح تحقيق النمو الاقتصادي المتواصل في الأجل الطويل.

ويندرج ضمن مفهوم مشاركة المرأة في التنمية مسائل عديدة منها : مساهمتها في قوة العمل ، والمساهمة السياسية، وتعليم المرأة والوعي الاجتماعي من عادات وتقاليد، والقواعد المنظمة للحياة الاجتماعية، وتتمثل أهمية مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية في كون التحرر الاقتصادي مدخل أساسي لحرية الاختيار. ومن الناحية النظرية والواقعية لدينا فقد تم إزالة العوائق القانونية لضمان مشاركة المرأة في سوق العمل الخاص والعام، لكن مع تزايد أعداد الخريجين فالمرأة تعاني من مشكلة البطالة كما الرجل، مما وضعنا أمام تحديات جديدة تستلزم منا اتخاذ إجراءات فاعلة وتدريب الشباب، لنمكنهم من القيام بأنشطة اقتصادية متنوعة دون الاعتماد على القطاع العام أو الاقتصار على مجال الخدمات التي تفتقر إلى الإبداع .



وفي اعتقادنا أن إغفال أهمية دور المرأة في المنزل بإسقاطه من حساب الناتج القومي قلل من أهميته وبخس المرأة ربة المنزل حقها، وانعكس ذلك في العلاقة غير المتوازنة في توزيع العمل داخل المنزل، وفي أن عمل الأم مع قيمته العالية بالنسبة للأسرة بصفة خاصة وللمجتمع بصفة عامة، يظل عملا بدون أجر لخروجه من دائرة التقييم كنشاط اقتصادي، وفي هذا الخصوص رفع المؤتمر العالمي الرابع للمرأة الذي عقد في بكين 1995 شعار أن " كل أم هي امرأة عاملة " كرد فعل غير منصف لربات البيوت وكمحاولة لتقييم عادل لدورهن الرئيسي في المجتمع وهو ما بخس فكرة



الأسرة المنتجة ما تستحقه من اهتمام رغم ما قد يحققه هذا المشروع من نتائج باهرة للمجتمع وللأفراد في آن معاً .

ومن التحديات التي تواجه المرأة والرجل على حد سواء، في العصر الحاضر ما أصبح يعرف لدى المختصين " بالحلقة الخبيثة لفقر المرأة " والتي يقصد بها:

◆- أمية المرأة ونقص فرص التدريب لها.

◆- عدم ملكية المرأة للأصول المنتجة.

◆- التكنولوجيا المتاحة للمرأة تقليدية ومختلفة .

◆- عدم توافر خدمات الائتمان وتمويل المشروعات الصغيرة للمرأة والخدمات الفنية التي تستلزمها طبيعة الأنشطة الاقتصادية من استثمارات وتسويق للمنتجات.

كما يجب أن نتوخى الحذر فيما نقره من سياسات اقتصادية غير مدروسة قد تنعكس سلبا على الجميع وتهدد أمننا الاجتماعي، ومن صورها دعوات الإصلاح الاقتصادي لتحويل بعض الشركات العامة إلى شركات مساهمة لتوسيع قاعدة الملكية، فهل هذا صحيح؟ أم أن ما يحدث يتمثل في تركيز الثروة بأيدي قلة مما يتناقض مع الأهداف التي قامت من أجلها ثورة الفاتح ؟

وهناك سؤال أيضا يطرح نفسه : من المسؤول عن التسريح أو النقل التعسفي لبعض الموظفين أو العاملين ومن المسؤول عن إيقافهم عن العمل لفترات متفاوتة؟ وهو ما كان له مردود سلبي على المرأة ؟ وهل ما نحتاج إليه هو تمكين المرأة في الأعمال الإدارية أم ذلك يحد من طاقاتها الإبداعية، ؟ لاشك أن المرأة وسوق العمل من الموضوعات المتشابكة التي تظهر بسيطة لكنها تحتاج إلى وقفة، لمراجعة ما أقر من تشريعات ومدى توافقها مع ما يشهده العصر من تطور تكنولوجي ، ونقترح في هذا السياق الاهتمام بالنقاط التالية :

◆ بالصناعات الصغيرة أو الصناعات البيتية أو المنزلية وبالأسر المنتجة ، وجميعها مسميات لبرامج تهدف إلى تنمية الموارد الاقتصادية للأسرة من خلال استثمار طاقات وقدرات أفرادها وتحولهم إلى وحدات إنتاجية بدلا من وحدات متلقية للمساعدات .

◆ توسيع وتنويع برامج الشباب لحل مشكلة البطالة ومساعدتهم على تنمية قدراتهم ومعرفتهم بالتقنية الحديثة .

◆ معرفة أكثر شمولا عن العمل والتوظيف من خلال بذل جهود من جملتها قياس العمل غير المأجور، وزيادة تفهم أنواع العمل وطاقاته وتوزيعه.

◆ تنظيم عملية منح القروض ووضع الضوابط التي تكفل استثمارها في أغراضها دون تحايل أو تلاعب أو استغلال للمرأة .

وختاماً،، إن أسلوب العمل العشوائي والمناسباتي والإعلامي لن يحقق للمجتمع ما يصبو إليه من تقدم ورفاه وتأمين لموارد الأجيال ما لم نمتلك رؤية منهجية تنسيقية واضحة وقائمة على شفافية تحدد الأدوار وتستفيد من جميع الطاقات في إطار خارطة للنشاطات التنموية والاحتياجات المستقبلية .

من ملف القطاع

إعداد أ. علي تجام

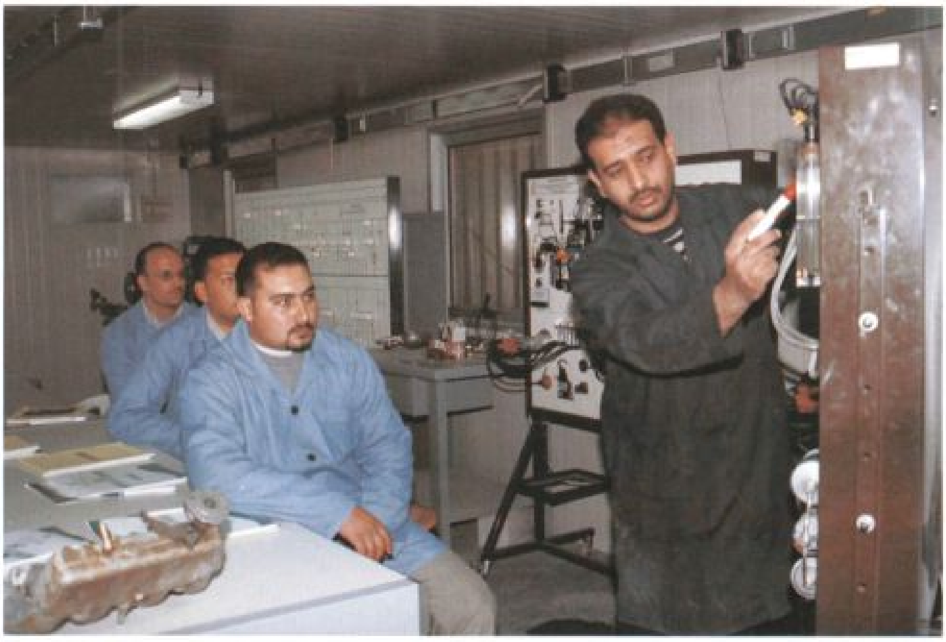
- واقع وآفاق القوى العاملة من أجل تنمية بشرية مقدامة

- أهمية وضرورة معالجة مشكلات التشغيل والتنمية والتطوير الإداري والتدريب .

يعد موضوع القوى العاملة وما يتعلق بتأهيلها وإعادة التأهيل وتدويرها وتنظيم سوق العمل لها من أهم مجالات الاهتمام للمختصين وأحد مصادر قلقهم سواء من الجانب التخطيطي أو الاقتصادي أو لصياغة خطط وبرامج المجتمع الجادة. للتنمية والتقدم ، إضافة إلى أنه موضوع يعد حيويا بالنسبة للمواطنين كأفراد وجماعات، وإن ما استهدفه إعداد الباحثين عن عمل خلال السنوات الأخيرة أدت في بعض الأحيان إلى درجة الاقتراب من المساس بأمن الناس الأمر الذي أدى إلى الاهتمام المستمر من قبل جماهير المؤتمرات الشعبية الأساسية وإصدار قرارات وتوصيات لمعالجة موضوع الباحثين عن عمل في محاوره الثلاثة (التشغيل - التنمية والتطوير الإداري - التدريب) .

بالرغم من المحاولات التي تمت في السابق لمعالجة مشكلة تشغيل القوى العاملة فإنها أتعبت نمو الجهاز الإداري بالدرجة الأولي الأمر الذي أدى إلى خلق جهاز إداري ضخم محدود فيما يقدمه من إنتاج أو خدمات . وقد أصبح موضوع القوى العاملة أكثر تعقيداً لما شهدته الجماهيرية العظمي في السنوات الأخيرة من تطور اقتصادي مهم وما وأكد ذلك من تطورات دولية في مجال التقنية وتأثير ذلك على سوق العمل في الجماهيرية العظمى كما وكيفا الأمر الذي جعل هذا الموضوع أكثر تعقيداً وأصبح التصدي له واجبا وطنيا يتطلب مواجهته بهدف جماعي يساهم في تكامل بنية المجتمع ورفاهية أفراده وضمان مستقبل أجياله القادمة وتشغيل قدراته الفكرية والمادية تؤهله للمنافسة في السوق العالمية . إن الوصول إلى هذا المبتغى ليس بالسهل ولا بالمستحيل لأنه يتطلب مستويات غير عادية من الجهد والتدريب والإتقان والتنظيم في منظومة وطنية تشترك في تفعيلها كل القطاعات النوعية على حد سواء ، لأن ما يبذل أو يصرف في مجال استثمار الموارد البشرية مردوده الاقتصادي مجدٍ أي أن الإنسان هو غاية التنمية وهدفها وأداتها في نفس الوقت . ومن هذا المنطلق وإدراكا من قطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل فقد تم العمل على ثلاثة محاور مهمة

وأساسية تشكل نقطة محورية ومفصليه للتنمية والتقدم وهي : التشغيل وتنمية وتطوير الجهاز الإداري والتدريب ووضع الوسائل اللازمة للتأهيل وإعادة التأهيل والعمل على وثيرة التدريب المستمر للتمكن من مخرجات مؤهلة وقادرة على العمل . وقد عملت الأمانة على وضع الآليات المناسبة لمعالجة المشكلات القائمة بحجمها وطبيعتها وإيجاد الحلول المناسبة لها بما يتطابق مع السياسات التي أقرتها المؤتمرات الشعبية الأساسية وتم طرحها في مجلس التخطيط العام فإن الأمانة تقدم رؤية للوضع الحالي لكل محور مهم متطلبات التمويل وذلك بما يحقق طموحات ومستهدفات المؤتمرات الشعبية الأساسية في مجال القوى العاملة والتدريب والتشغيل وبالأخص ما ورد منها عند مناقشتها ملف القوى العاملة والتدريب والتشغيل في دور الانعقاد السنوي 1373 و.ر وما ورد في ملفات بعض القطاعات الأخرى له علاقة بالقطاع وما أقرته اللجنة الشعبية العامة في اجتماعها الاستثنائي الثاني لسنة 1374 و.ر حيث قامت اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بإعداد ملف متكامل نرى أنه يحقق المبتغى وينقل القطاع وموضوع التشغيل والتدريب والتنظيم والتطوير الإداري نقلة نوعية متميزة في مدة زمنية محددة لكل محور من المحاور المذكورة. وعلى ضوء هذه الخلفية قدمت أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل الرؤية المنفذة لتوجيهات الأخ القائد وقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية بشأن توفير العمل المناسب واللائق للباحثين عنه من العناصر الوطنية من خلال آليات تنظيم سوق العمل، وتأهيل الموارد البشرية وتنظيمها ، والإقراض وتشجيع المبادرات الفردية ، وسياسات إحلال العاملين الوطنيين محل العاملين الأجانب من أجل تحقيق جملة من الأهداف في مقدمتها الوصول إلى التشغيل الكامل لكل القدرات البشرية القادرة على العمل بشكل لائق .



يضم تنفيذ محور التشغيل الذي وضعته الأمانة تقييم وضع القوى العاملة في الاقتصاد الوطني من خلال حجم المشكلة وفقا لعدد العاملين في المجالات وفي القطاعات المختلفة بأرقام وإحصائيات واضحة وفقا لعدد السكان ، إضافة إلى وضع عدد العمالة الوطنية في الشركات الوطنية والأجنبية . وقد برز في هذا الخصوص أن سوق العمل في الاقتصاد الوطني يعاني من مشكلة يمكن تحديد حجمها من خلال الباحثين عن عمل حسب التخصص والجنس ونسبة الذكور والإناث المؤهلين إلى المؤهلين والتدقيق السنوي المتوقع دخوله إلى سوق العمل ، ووضع العمالة الأجنبية وهي ثلاثة أنواع : عمالة مسجلة لسد العجز القائم في بعض المهن والتخصصات ، وعمالة وافدة غير منظمة ، وعمالة متسللة تدخل البلاد بدون وثائق أو شهادات صحية وتشكل عبئا على مقومات المجتمع . وقد تم تشكيل لجنة برئاسة الكاتب العام باللجنة الشعبية العامة لدراسة وضع المتسللين والهجرة غير الشرعية وذلك لما لهذا التواجد غير المتقن من آثار سلبية في ميادين العمل والتشغيل والأمن والميدان الاقتصادي والصحي والاجتماعي. وترجع أسباب المشكلة إلى ما حل بسوق العمل منذ منتصف عقد الثمانينيات من تشوهات عديدة في البنى التشريعية والتنظيمية وعدم توفر المعلومة الدورية الموثقة عن أوضاع القوى

العاملة لأسباب تشريعية وأسباب اقتصادية وأسباب اجتماعية. إن هذه المشكلات والعراقيل في سوق العمل والقوى العاملة تقتضي حصر التحديات والعراقيل من أجل وضع السياسات والبرامج المتعلقة بمشكلة الباحثين عن العمل وتنظيم استخدام العمالة غير المنظمة الوطنية والسيطرة على سوق العمل وتسخيره لمصلحة القوى العاملة الوطنية مما يستوجب اعتماد جملة من السياسات التي تحدد الطريق لمعالجة التحديات التي تعوق التوجهات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة والتي يلزم اتباعها في الفترة القادمة . وقد حددتها الأمانة بكل وضوح ، وفي هذا السياق جاء حرص الأمانة على وضع الحلول والمعالجات ، حيث اهتمت بالموضوع ووضعت معالجة تنظيم سوق العمل في سلم أولوياتها في إطار تنفيذ توجيهات الأخ القائد وقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية من خلال دراسة الظاهرة من جميع جوانبها وخلفياتها. وخلصت الدراسة إلى إعداد ورقة رؤية مبدئية لبرنامج تشغيل القوى العملة الوطنية والتي تم اعتمادها بموجب قرار أمانة اللجنة الشعبية العامة رقم 237 لسنة 1372و.ر واعتبرتها برنامجا وطنيا لتشغيل القوى العاملة الوطنية و لحل مشكلة الباحثين عن عمل ، وتكليف القطاعات المختلفة لإعداد الإجراءات المترتبة عليها كل في مجال اختصاصه .

وانطلاقا من السياسات التي تم إقرارها لمعالجة مشكلة الباحثين عن عمل و لحد من آثارها السلبية على الاقتصاد الوطني والمجتمع تأكدت من خلال متابعة التنفيذ الحاجة إلى الأخذ بجملة من المعالجات الإدارية والتشريعية والإجراءات والبرامج التحفيزية في مجال وضع القروض والبرامج والمشاريع اللازمة من خلال برامج التدريب وعادة التأهيل في مجال البنية الأساسية والتي تشمل البناء والتشييد والمياه والصرف الصحي والطرق ، من خلال إعداد وتدريب وتأهيل كوادر وطنية فنية في هذه المجالات وكذلك الأمر بالنسبة لقطاع السياحة وقطاع الصيد البحري

ومن البرامج التي يجب التأكيد عليها هو برنامج التشغيل واحتياجات القطاع العام إلى العناصر المؤهلة في مختلف التخصصات النوعية سنوياً والتي قد تصل إلى ما لا يقل عن عشرة آلاف عنصر سنويا في هذا القطاع ، إضافة إلى قطاع النفط وماله من دور كبير في التأهيل والتدريب بالداخل والخارج بالتنسيق مع قطاع القوى العاملة ، وكذلك ما يستوعبه القطاع الأهلي من قوى عاملة قد تصل إلى عشرة آلاف سنويا من الباحثين عن العمل . ومن البرامج المقترحة برنامج الإقراض تنفيذا لسياسة الإقراض المعتمدة في جميع المجالات لتشجيع العنصر الوطني على الاعتماد على النفس في تأسيس وإدارة المشروعات الصغرى والمتوسطة ، واقتراح قطاع القوى العاملة توجيه الباحثين عن العمل إلى هذا المجال من خلال دراسات واضحة ومحددة بالخصوص بما يحقق إضافات جديدة للاقتصاد الوطني ويفعل دور القطاع الأهلي. ومن البرامج المقترحة مشروع النهر الصناعي العظيم لما له من أثر على سوق العمل بوصول مياه النهر إلى أبواب المزارع في سهل الجفارة والتي تقدر بحوالي عشرين ألف مزرعة وما يتطلبه ذلك من قوى عاملة.

وترى أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل إن ما أعدته الأمانة وما وصفته من مقترحات وسياسات وبرامج تهدف إلى توفير فرص العمل اللائق والمناسب أمام الباحثين عنه يتطلب جملة من الإجراءات وصدور القرارات التي تهدف إلى تحقيق ذلك والتي منها استكمال إجراءات إصدار مشروع القانون الذي ينظم علاقات العمل والوظيفة العامة وإعادة النظر في بعض القرارات ، ومراجعة القوانين والاتفاقيات ذات العلاقة بالعمل والقوى العاملة .

تنمية وتطوير الجهاز الإداري:

يعد محور تنمية وتطوير الجهاز الإداري أحد المحاور الأساسية التي حددتها أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل لمعالجة موضوع تشغيل القوى العاملة وتأهيلها وتنظيم سوق العمل لها ، حيث يمثل ملف التنمية والتطوير الإداري أحد التحديات التي تستلزم متابعة التشريعات التي تحكم عمل الإدارة وتطويرها واستبدالها بأساليب عمل جديدة وتدريب الموظفين الإداريين بهدف تطوير وظائف التخطيط والتعليم والرقابة وتحقيق الرؤية في إيصال الخدمة للمواطنين بأقصى سرعة وبأقل التكاليف وأينما يتواجد المواطن ، وهي الرؤية التي توصي بها الأمانة والمنطلقة من أهداف وسياسات واضحة المعالم . وبالطبع فإن هذا يستلزم العودة إلى المداخل القانونية والتنظيمية والتدريبية وتحقيق ذلك يتم من خلال ربط عمل الإدارة بالأدلة الفنية وتوحيد أساليب العمل وتبسيط الإجراءات ، وإطلاق برامج التدريب ، وتقليص الإدارة الورقية وفقا لسياسات واضحة ومحددة في هذا الخصوص رغم التحديات التي تواجه برامج ومشاريع التنمية والتطوير الإداري من خلال حزمة من الأسس والمنطلقات التي تضمن إرساء أسس وثوابت محددة . وعلى ضوء ذلك فإن أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل تحقق عدداً من البرامج

والمشاريع لتحقيق الرؤية والأهداف الموضوعية والتي منها :

- مشروع مراجعة التشريعات الوظيفية.
- برنامج الهياكل التنظيمية .
- برنامج الملاكات الوظيفية .
- برنامج تحديث الإطار العام لتوصيف الوظائف .
- مشروع إنشاء نظام لمعدلات الأداء .
- مشروع دراسة العمل .
- برنامج تبسيط الإجراءات الإدارية .
- مشروع تنمية وتطوير الخدمة المدنية.
- مشروع التعاقد الخارجي بالنسبة للدولة وبالنسبة للقطاع الأهلي
- برنامج الإدارة الإكترونية .
- مشروع إعادة هيكلة المرتبات .
- برنامج تحديث دليل التصنيف المهني الوطني .
- مشروع معالجة الإعداد الزائدة من الموظفين عن حاجة العمل بالجهاز الإداري .
- مشروع أرشيف موحد لموظفي الدولة (الأرشيف الإلكتروني).

وقد تضمنت هذه البرامج والمشاريع العديد من البنود والتصورات التي من شأنها تحقيق الهدف من البرنامج العام لوضع القوى العاملة في الجماهيرية العظمى ، وقد حددت الأمانة تكلفة كل برنامج أو مشروع والمدة الزمنية لتنفيذه .

محور التدريب:

تأكيدا لأهمية التدريب كأداة فاعلة لإعداد وتنمية القوى العامة البشرية لتحقيق أهداف التنمية ومستهدفاتها ، وأن الاستثمار في مجالات التدريب هو استثمار في رأس المال البشري طويل الأمد واسترشادا بتوجيهات الأخ القائد بضرورة استحداث نظام جديد للتدريب ، وتنفيذا لقرارات المؤتمرات الشعبية فإن أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل تؤكد على محور التدريب الذي ترى أنه يأخذ ثلاثة مستويات متتابعة يختص كل منها بعدد نوع من المهن بحيث يحقق التكامل بينها تلبية رغبات وطموحات المتدرب في نوعية المهارة الفنية التي يتطلع إليها، وتعرض القصور الوارد في محور التدريب إلى التحديات والعراقيل في المؤسسات التدريبية بمستوياتها المختلفة ومن جهة أخرى محددة السياسات المقترح إتباعها في المرحلة القادمة من حيث التوسع في مؤسسات التدريب أو الدورات والاستفادة من الخبراء وغيرها من المجالات الأخرى كسياسة القبول لمؤسسات التدريب المهني والحد من مخرجات الجامعات إلا ما يحقق النسبة المعتمدة، واقترحت لتطوير وتفعيل التدريب جملة من البرامج والمشاريع لتحقيق أهداف محور التدريب في الملف المطروح سواء ما يتعلق بإنشاء مؤسسات تدريبية جديدة وصيانة القائم منها وتحفيزها أو تطوير المؤسسات التدريبية المتخصصة وكذلك إعداد المدربين في المجالات المهنية المختلفة أو تحديث المناهج التدريبية وتدريب الباحثين عن عمل وفقا لجدول سنوي وعدد محدد لكل مجال

ولأهمية هذا الملف ومحاوره خصصت اللجنة الشعبية العامة اجتماعها الحادي عشر لهذا العام 1374 و.ر والذي عقد بطرابلس بحضور أمينها وأعضائها ومحافظ مصرف ليبيا المركزي وعدد من المختصين وخبراء اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل خصصت هذا الاجتماع لمناقشة قطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل . وقد استعرضت أمانة اللجنة الشعبية العامة في اجتماعها تقرير الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ومحاوره الثلاثة الرئيسية وهي محور التشغيل، ومحور تنمية وتطوير الجهاز الإداري ، ومحور التدريب. وناقش المحور الأول وهو محور التشغيل حيث اقترحت أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل جملة من مشاريع القرارات بما من شأنه دعم هذا القطاع ، وتم الاتفاق على تشكيل لجنة برئاسة أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل وعضوية عدد من أمناء اللجان الشعبية العامة لمراجعة مشاريع القرارات وعرضها على اللجنة الشعبية العامة ومواصلة مناقشة بقية محاور الملف .

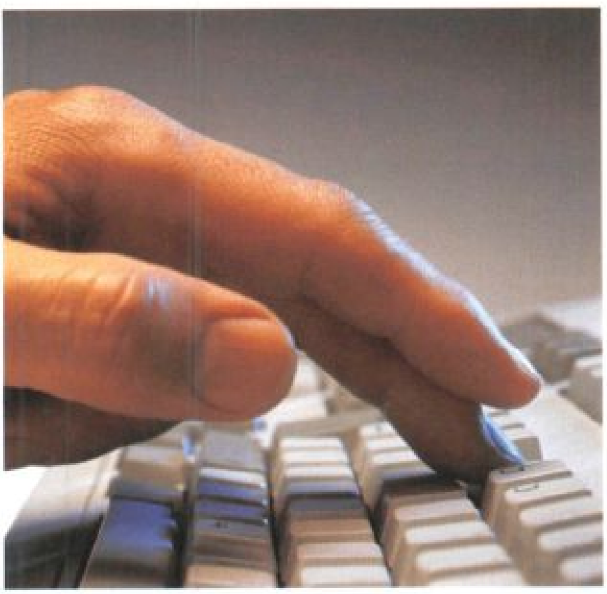
وهكذا تتضح الرؤية الكاملة لملف القوى العاملة والتدريب والتشغيل برؤية الأمانة الواضحة من خلال المحاور الثلاثة التي حددتها أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل وهي التشغيل و التنمية والتطوير الإداري والتدريب ، والمدعمة بالإحصائيات والأرقام والوعاء الزمني والتكلفة التي يتطلبها كل محور من هذه المحاور الواضحة والمحددة والواعدة بتشغيل مشرف للقوى العاملة في الجماهيرية العظمي . مهن البرامج الأخرى في مجال محور التدريب برنامج تأهيل الموظفين الزائدين عن حاجة الجهاز الإداري والذين يزيد عددهم عن 42 ألف موظف وفقا لخطة زمنية وتكلفة محددة ويشكل البرنامج السابع تأهيل العاملين غير المؤهلين تربويا بقطاع التعليم العام ، أما البرنامج الثامن في مجال التدريب فهو يهدف إلى تنمية وتطوير الجهاز الإداري .

الإدارة الإلكترونية: الجهوزية والمنهاج

ترجمة بتصرف : د. صالح محمد الزليطني

برز أكثر وضوحا عصر الميكنة الإدارية عند مطلع القرن العشرين تحديدا مع بروز مبدأ هنري فورد الذي ارتكز على ضخامة الإنتاج من خلال ابتداع خطوط التجميع. ولكن هذه الحقبة لم تدم طويلا ، فقد أدت تحديات الحربين العالميتين الأولى والثانية إلى الدخول السريع والمبكر إلى حقبة تعرف بعصر التكنولوجيات الإلكترونية من برمجيات وعتاديات واتصالات. وبزيادة ترسيخ هذه الحقبة شيئا فشيئا حتى أصبحت تعرف بعصر تكنولوجيا المعلومات بسبب ما وفرته من اتاحية المعلومة وسرعة وسهولة اقتنائها وتقريب مساحات العالم الشاسعة لتصبح أشبه بقرية متناهية في الصغر. من أبرز مظاهر هذا العصر التطورات الهائلة والمطردة في مجالي الاتصالات والربط المعلوماتي. تعتبر الإدارة الإلكترونية ، وتعرف كذلك بالحكومة الإلكترونية ، إحدى محصلات هذا التطور، التي أسهمت كثيرا خلال العقود الأربعة الماضية ولاتزال في الإسراع بعجلة التنمية البشرية مدفوعة بالاستثمار وإعادة الاستثمار في البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بمختلف مشاريه، جنبا إلى جنب مع الاستثمار في الموارد البشرية وإدخالها هذه الحقبة الهامة لتلعب دورا فعالا في إرساء البنية التحتية لمجتمع عصر المعلومات.

تستعرض هذه الدراسة الإدارة الإلكترونية بأسلوب علمي سهل وسلس من خلال تسليطها الضوء على العديد من المحاور ذات الصلة، نسردها كما يلي:



- مقدمة رئيسية وتشمل أهداف وتأثيرات ومكونات الإدارة الإلكترونية.
- مشاكل إدارة الأعمال وتسلط الضوء على:
- لماذا الإدارة الإلكترونية؟
- تحديث الإدارة الإلكترونية.
- الإدارة الإلكترونية: مفاهيم وحلول ، وتستعرض التفاعل بين:
- الفرد والأمانات العامة.
- رجال الأعمال (القطاع الأهلي) والمؤسسات العامة.

❖ الإدارت المختلفة داخل المؤسسة الواحدة.

❖ الإدارات المتشابهة والمختلفة بالمؤسسات المختلفة.

❖ للمؤسسات المختلفة.

❖ الفرد والقطاع الأهلي.

❖ مختلف القطاعات الأهلية (رجال الأعمال).

❖ بوابة التحميل الحكومية المتكاملة.

❖ العمود الفقري الرقمي.

❖ تحديث طرق العمل.

❖ بناء مركبات الإدارة الإلكترونية.

❖ لوضع القائم.

❖ لرؤية.

❖ لمركب الأول: تطوير بنية تحتية تكنولوجية آمنة.

❖ لمركب الثاني: بناء العمود الفقري الرقمي.

❖ لمركب الثالث: التنظيم والإصلاح.

❖ منهجية التنفيذ: أطوار تنفيذ الإدارة الإلكترونية:

❖ الطور الأول: تأسيس خدمات البنية التحتية الرئيسية.

❖ الطور الثاني: تنفيذ بوابة التحميل المتكاملة ومشاريع المسارات السريعة.

❖ الطور الثالث: تنفيذ بوابات التحميل الحكومية.

❖ الطور الرابع: تخطيط مصادر المشروع:

❖ تجميع معلومات المشروع.

❖ إدارة العلاقات.

❖ معوقات الإدارة الإلكترونية.

وتعتزم مجلة القوى العاملة نشر موضوع الإدارة الإلكترونية على مدى أربع مقالات نستهلها بأهداف الإدارة الإلكترونية بعد لمحة عامة.

❖ **لمحة عامة**

تتبنى معظم دول العالم في زماننا أي زمن الإنترنت الإدارة الإلكترونية كوسيلة لتطوير خدماتها للمؤسسات والأفراد على مختلف توجهاتهم ، وتشجيع وتحفيز التنمية والتطوير الاقتصادي والاجتماعي بجانب تحسين كفاءة وأداء العمليات الإدارية الداخلية. وتمثل الإدارة الإلكترونية بإفريقيا والوطن العربي فرصة ذهبية للمساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال مساعدة الأنشطة الاقتصادية على خفض كلفة التشغيل عن طريق توفير إتاحية فورية للمعلومات وسهولة اقتنائها. وبصورة مشابهة، يمثل تقديم الخدمات الإلكترونية للأفراد فرصة ذهبية للتخلص (أو التقليل) من التعقيدات الإدارية وبالتالي تحقيق إتاحية وشفافية عاليتين بينهما.

تعرف الإدارة الإلكترونية بأنها التطبيق العملي من قبل مؤسسات الدولة لتكنولوجيات المعلومات والاتصالات (ICT) مثل الشبكات واسعة النطاق (Wide Area Network)، والإنترنت ، والحاسبات النقالة (Mobile Computing). ويؤدي تبني الإدارة الإلكترونية إلى تحوير مزدوج للعلائق الأساسية بين مؤسسات الدولة من جهة وبين مؤسسات الدولة والأفراد والقطاع الأهلي من جهة أخرى. يتخذ التحوير المزدوج الشكل التالي:

❖ تقوم الإدارة الإلكترونية بإعادة صياغة عمل مؤسسات الدولة من خلال طرق مبتدعة وجديدة من تكامل المعلومات وزيادة مستوى إتاحيتها باستخدام الويب (Web) وترغيب اقتنائها وتقديم الخدمات.

❖ وكذلك تحوير طبيعة الإدارة من خلال التأثير على العلائق بين مؤسسات الدولة والأفراد من مسؤوليات وواجبات.

لا توفر الإدارة الإلكترونية حلولا لسياسة تنموية فاشلة ولا لمشاكل البيروقراطية المنتفخة. في الحقيقة، تساعد الإدارة

الإلكترونية على التعجيل بمواجهة ومعالجة المعوقات الجزئية والكلية، مثل تدني المنظومات التعليمية ، والتكلفة الباهظة للاتصالات ، وشبكات النقل الواهنة ، وتدني الاستثمار في المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، وندرة الرساميل. وتفرض الإدارة الإلكترونية تحديات جديدة والتزامات ذات العلاقة مثل حقوق الملكية الفكرية ، والأمن المعلوماتي ، وشبكات البيانات، والتنافس بين مزودي خدمات الإنترنت (ISPs).

◆ **أهداف الإدارة الإلكترونية**

بادرت الكثير من الدول وبصورة متزايدة إلى تنفيذ أو التخطيط لتنفيذ برامج الإدارة الإلكترونية. و تتبنى أغلب الدول النامية والمنشقة والمتحولة بصورة متزايدة برامج الإدارة الإلكترونية كوسيلة لاحتضان خدمات القطاع العام وتحسين أداء المؤسسات. و تختلف برامج الإدارة الإلكترونية من دولة إلى أخرى معتمدة على عوامل عديدة مثل القدرة الشرائية ، والمعرفة الحاسوبية وأولويات الخدمات الحكومية ، والتوجهات السياسية والاقتصادية. وعلى الرغم من هذه الاختلافات، فإن أهداف الإدارة الإلكترونية تظل متقاربة، ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

◆ تحسين جودة الخدمات الإدارية مقاسة بمعايير مثل مدة إصدار التراخيص ومدى تسهيل التفاعل بين الأفراد.

◆ تحسين استجابة الإدارة بتوفير معلومات وخدمات أكبر وأجود، وصياغة نماذج جديدة ومتطورة للتواصل بين المؤسسات العامة والأفراد.

◆ زيادة مستوى شفافية المؤسسات العامة من خلال توفير المعلومات.

◆ توفير الوقت والمال والموارد الأخرى لكل من المؤسسات العامة والمستخدمين الأفراد من خلال تحسين كفاءة العمليات الإدارية بالمؤسسات العامة.

◆ خلق تأثيرات إيجابية سريعة على المجتمع من خلال تشجيع تطوير المهارات التكنولوجية في مجال المعلومات بالمنشآت العامة وعند الأفراد.

تسعى معظم الدول إلى توفير خدمات أفضل لمواطنيها وتحسين ظروف نمو النشاط الاقتصادي خصوصا عند تعرضها لضغوطات وتحديات السوق، التي من أبرزها خفض الضرائب. وترغب الدول النامية في خفض التكلفة وتحسين كفاءة الأداء، أي أن الدول النامية تحاول أن تخلق بنية تحتية وظروف عمل ملائمة لضمان النجاح. لقد اكتشفت الكثير من الدول أن البنية التحتية الراسخة تلعب دورا هاما في مساعدتها على تقديم مجموعة متكاملة من الخدمات لمواطنيها، ودعم النمو الاقتصادي ، وجذب الاستثمارات الأجنبية ، وتحسين التعليم، وزيادة كفاءة التشغيل وخفض التكلفة ، وخير شاهد على ذلك ما يحدث بإمارة دبي من تبنٍ وتطوير للإدارة الإلكترونية.

سوف يتمتع أعضاء المجتمع المعلوماتي (الجماعة الرقمية) بفرص جديدة للإنتاجية والتعلم والترفيه. كذلك، سوف تفوز الدول التي تتحرك بجرأة وسرعة نحو الإدارة الإلكترونية بالعديد من المكاسب الاقتصادية من خلال ظهور أسواق تجارية جديدة وانتعاش التوظيف وزيادة فرص العمل. ويجب أن تستغل الدول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمساعدة على جعل الأفراد أكثر إنتاجية وبالتالي تحسين ظروف وأسلوب حياتهم.

ما يجب ملاحظته أن ترتيب الأهداف المذكورة آنفا يتخذ صورا مختلفة ، وينجز على أطوار متعددة في خطوط متوازية مع خصائص الموارد البشرية وجودة الإدارة والقدرات التكنولوجية للدولة. ومن المهم أن تتبنى مركبات بنيوية قياسية وغير مكلفة حتى تتمكن من تقديم تكنولوجيا سريعة بمعدلات متباينة تتوافق والمتطلبات مع الاحتفاظ بالقدرة على ربطها في منظومة ذكية عند كل طور من أطوار التركيب.

◆ تأثيرات الإدارة الإلكترونية

يبرز للإدارة الإلكترونية تأثيران أساسيان: يكمن التأثير الأول في تحوير وتغيير طرق تشغيل الإدارة حيث يتم توفير سلع وخدمات المؤسسات العامة بصورة أسرع وكلفة أقل. و تتحقق هذه المكاسب من خلال إعادة تنظيم الإدارة والعمليات الداخلية، وتجهيز وربط المؤسسات العامة من خلال شبكة داخلية آمنة، بجلب توفير إطار تشغيلي متين. و يخدم هذا النهج الأفراد من خلال توفير متطلباتهم، كما يخدم القطاع الأهلي الذي أصبح بدوره مستهلكا لخدمات المؤسسات العامة من جهة ومزودا لها بالسلع والخدمات من جهة أخرى. كذلك يخدم هذا النهج المؤسسات العامة ذاتها من خلال تقليص الكلفة والإنفاق وبالتالي خفض الميزانية.

يبدأ برنامج الإدارة الإلكترونية الحقيقي بتغيير أسلوب تشغيل المؤسسات العامة، وذلك باللجوء إلى استخدام الحواسيب الشخصية والرسائل الإلكترونية وتكنولوجيا الإنترنت، التي تسمح لوكلاء المؤسسات العامة أو الإدارات أو الأقسام أو المدارس أو المكتبات بتحسين العمليات الداخلية والاتصالات. كما تبدأ برسم مسارات الإجراءات الداخلية والتعاون من أجل حل المشاكل البينية للإدارات باستخدام خوادم ميكروسوفت 2000 للتبادل (Microsoft Exchange 2000 server) وخوادم نقطة التشارك (Share Point Server) والأوفس إكس بي.(Office XP)

يعتبر البريد الإلكتروني مثلا أداة مهمة لتحسين اتصال وتواصل الإدارة الداخلية والتعامل مع جدولة العمل. ومن أجل تحقيق فاعلية للبريد الإلكتروني، تحتاج المؤسسات العامة إلى بناء نظام بريد إلكتروني قياسي (standard) وشامل لكل مركبات المؤسسة. ما عدا ذلك، يبقى تبادل حتى أبسط الوثائق صعبا وتظل حلول انسياب العمل والتعاون البيني مستحيلة.

ويكمن التأثير الثاني للإدارة الإلكترونية في تغيير أسلوب أداء الدولة ، أي تقديم علائق جديدة بينها وبين أفرادها، في التعامل مع شؤونها. و يتجسد هذا التأثير في ثلاث مركبات:

◆ تتلخص المركبة الأولى في جمع المعلومات كأساس لتطوير السياسات وتوزيع نتائج المشاورات والدراسات الدائرة حولها. وآليات تجميع المعلومات من خلال بوابة تحميل آمنة تكفل للمؤسسات العامة إنشاء منظومة وطنية متوافقة لتجميع وتحليل المعلومات.

◆ تشمل المركبة الثانية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتسهيل المشاركة والحوار من أجل صياغة سياسات ووضع اتجاهات استراتيجية وتحديد الأولويات من خلال الجماعات الرقمية. توفر الجماعات الرقمية مجموعة من مضيفي خدمات الإنترنت التي تهدف إلى زيادة تبني الإدارات الإلكترونية بالحكومات المحلية لدعم تحول الأنشطة الاقتصادية، خاصة الصغيرة والمتوسطة إلى نظم التجارة الإلكترونية (e-commerce) ورعاية المشاركات الشخصية في المؤسسات العامة على المستوى المحلي.

◆ أما المركبة الثالثة وهي الأكثر تطورا فتتعلق باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتسهيل ترسيخ منظومة النظرية العالمية الثالثة، مثلا، اعتماد الإدارة الإلكترونية لتمكين أعضاء المؤتمرات الشعبية من تصعيد أمناء المؤتمرات واللجان الشعبية ووضع جدول أعمالها ومناقشتها وصياغة قراراتها. كذلك يسهل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أجهزة المتابعة الشعبية الرصد المبكر لمختلف المخالفات من فساد إداري أو مالي أو قانوني أو فني التي قد تهدد مجتمعة أو فرادى في حال تأخر اكتشافها خطط التنمية وتصبح المعوق الرئيسي لها.

تتطلب هذه المركبات الثلاث إرادة يتبعها التزام حقيقي نحو

استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين الأداء الإداري بالمؤسسات العامة.

يعتبر التأثير الأول، أي تغيير أسلوب التشغيل الإداري سهل المنال في فترة قصيرة. وتحصد الكثير من دول العالم مثل الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة منافع جمة من تبنيها للتكنولوجيات الجديدة. غير أن أغلب الدول العربية والإفريقية لم تلتفت بعد إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير التشغيل الإداري.

وعلى الرغم من اختلاف التأثيرين من حيث المفهوم، فإنهما مترابطان وبقوة. طبيعة الإدارة تحدد توقعات أسلوب تنفيذ الأنشطة الاقتصادية. ولكن بمقدور الطريقة الجديدة لإدارة الأنشطة الاقتصادية، وبطريقة متبادلة ، أن تشترط شكلاً جديداً ومختلفاً من أسلوب أداء الدولة.

◆ بناء مركبات الإدارة الإلكترونية

لكي تتمكن أي دولة من تحقيق رؤيتها في الدخول إلى الإدارات الأكثر ارتباطا في العالم، يجب على أصحاب القرار والمسؤولين إعادة التفكير وبجدية في مجهوداتهم. فبدلا من عرض مجموعة من خدمات المؤسسات العامة بطريقة عشوائية على الويب (Web)، يجب على هذه المؤسسات أن تطور مخططات لنوعيات جديدة من البنى التحتية. تمكّن مؤسسات الدولة من التقدم نحو توفير خدمات الإدارة الإلكترونية. و تقترح نقطة الانطلاق التي تتبنى مشاريع المسارات السريعة عددا من المتطلبات أهمها:

- ◆ بنية تحتية تكنولوجية قادرة على تقديم الخدمات.
- ◆ متطلبات تعليمية تضمن خدمات مؤثرة وكفؤة.
- ◆ إصلاحات تشريعية تمكن المؤسسات العامة من قبول واعتماد خدمات الإدارة الإلكترونية.
- ◆ الحاجة إلى تطوير استراتيجية ووضع ترتيبات إدارية تضمن توفير متطلبات الإدارة الإلكترونية من تعاون وتنسيق بين مختلف مؤسسات الدولة.

يمكن تقسيم مركبات الإدارة الإلكترونية الرئيسية إلى مشاريع واقعية قابلة للإنجاز ومقدور على كلفتها، بحيث تسفر عن نتائج مباشرة لمؤسسات الدولة والقطاع الأهلي والأفراد:

- ◆ بناء بنية تحتية آمنة.
- ◆ بناء عمود فقري رقمي.
- ◆ التنظيم والإصلاح.

تمثل هذه الورقة نظرة عامة ولكن مكثفة حول قضايا وسبل إطلاق بوادر الإدارة الإلكترونية. ولا تمثل الورقة ذاتها استراتيجية شاملة، إنها بالأحرى تلخص خطوات تطوير هذه الاسترتيجية. و ينصب التركيز على تعريف مفاهيم حلول الإدارة الإلكترونية وبناء مركباتها وتحديد سبل تنفيذها، وكذلك تحديد الخطوات الأولى المطلوبة للتقدم نحو منظومة حديثة.

- ◆ مشاكل إدارة الأعمال
- ◆ لماذا الإدارة الإلكترونية

تتبنى معظم دول العالم الإدارة الإلكترونية كوسيلة لتطوير الخدمات التي تقدمها للمؤسسات والأفراد في مختلف مجالاتهم، من أجل تحريك عجلة الاقتصاد وبالتالي تشجيع وتحفيز التنمية الشاملة من خلال تحسين فاعلية وكفاءة أداء العمليات الإدارية الداخلية.

ومن أهم الأسباب التي تدعو المؤسسات العامة إلى تبني الإدارة الإلكترونية هي تذليل الصعوبات ومواجهة تحديات التنمية البشرية بأي مجتمع وخصوصا المجتمعات المتأخرة. وأهم هذه التحديات ما يلي:

- ◆ رفع المستوى التعليمي.
- ◆ تحسين خدمات الرعاية الصحية.
- ◆ مكافحة الجريمة المنظمة والفساد الداخلي.

- التنمية الاقتصادية من خلال الاستثمار الداخلي.
- خفض الكلفة وبالتالي خفض الميزانية.
- تحسين فاعلية وكفاءة التشغيل وذلك من خلال القضاء على الاحتيال وتوليد موارد مالية عن طريق جباية الضرائب ورسوم الخدمات.
- زيادة مستويات الخدمات التي تقدمها المؤسسات العامة للأفراد من خلال التقدم نحو قضايا المواطن والدولة من انفتاحية وشفافية وبناء قدرات وتمكين.
- تحديث الإدارة

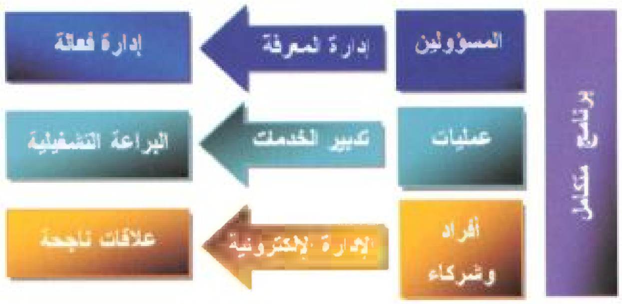
يجب أن تحتضن مخططات الإدارة الإلكترونية مدى واسعا من الطموحات والتطلعات نحو تغيير طريقة تشغيل وتغيير وظائف المؤسسات العامة. تتبنى الكثير من الشركات وأبرزها شركة ميكروسوفت استراتيجية كاملة لمساعدة الدول على تحقيق رؤيتها. تتكون هذه الاستراتيجية من ثلاثة فروع:

- إدارة المعرفة (Knowledge Management)
- تدبير الخدمات (Service Operations)
- الإدارة الإلكترونية.

يوضح الشكل ما تقدمه الاستراتيجية من دعم للمسؤولين (ممتهني المعرفة) والعمليات والأفراد والشركاء من أجل إدخال الحاثة على أهداف المؤسسات العامة من الفاعلية والبراعة التشغيلية والعلاقات الناجحة.

إدارة المعرفة (Knowledge Management)

تعتبر إدارة المعرفة المفتاح الرئيس لأي برنامج إدارة إلكترونية متكامل، لأنها تجمع بين الأشخاص المناسبين والمعلومة الصحيحة من خلال الامتدادات لأدوات العمل المألوفة. وتوفر هذه الأدوات (مثل تكنولوجيا الميكروسوفت) الحلول الناجعة لإدارة ومعالجة قضايا وتوجه التخطيط المؤسساتي وتطوير الموارد البشرية بواسطة مكاتب المعرفة أو خدمات المعرفة



وخدمات التحميل (portal service) ، أو تشمل هذه الخدمات الإلكترونية البحث ، والتسليم ، والتعاون ، وإدارة الوثائق ، وخدمات التحليل والمتابعة.

تتوافق الاستراتيجية الشاملة التي تقدمها العديد من شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي مقدمتها شركة ميكروسوفت مع مبادرات الإدارة الإلكترونية. تسمح هذه الاستراتيجية للمؤسسات العامة بإثراء عمليات التشغيل بتطبيقات التعاون، التي بدورها تسمح بما يلي:

- تحسين التشارك المعرفي.
- تحسين إدارة المعلومات.
- إتاحية أفضل للمعلومات.
- تكاثف الفرق والأقسام من أجل تحقيق هدف مشترك.

يمكن تقسيم ما يوفره البرنامج المتكامل بتوسع إلى مجموعتين متباينتين تنضويان تحت الكفاءة والفاعلية:

الكفاءة: تتوفر الكفاءة من خلال بناء قاعدة سليمة لبنية تحتية آمنة لخدمات المؤسسات العامة. وترتكز الفاعلية على وضع قاعدة سليمة للبنية التحتية وتبدأ بتوفير قيمة حقيقية لمقتنيها. في هذا الفضاء بالتحديد يمكن بناء منظومة مركبة من الانسيابية تشمل خدمات التحميل وحلولاً متكاملة لإدارة المعلومات والمعرفة.

الفاعلية: لا تكمن فاعلية إدارة المعرفة في بناء قواعد بيانات مركزية تنسخ كل ما يعلمه الموظفون أو كل ما هو مزروع

بالمنظومة التي يستخدمونها، ولكن تكمن في احتضان مصادر متنوعة من المعرفة، مثل قواعد البيانات ، والعاملين بمواقع الإنترنت ، والشركاء ، ثم استثمار هذه المعارف من خلال الاستيلاء على فحواها وبالتالي إعطائها معان أفضل بربطها بمعلومات أخرى بداخل انترانت المؤسسات العامة.

تدبير الخدمات (Service Operations): يشمل تدبير الخدمات كل أوجه العمليات الداخلية للإدارة الإلكترونية وطرق تفاعلها مع الوحدات الإدارية بمؤسسات ووكالات الدولة. هذا يشمل، مثلا، الرسائل الإلكترونية والتواصل بين المستخدمين داخل وخارج الوحدات الإدارية والمؤسسات والوكالات والمنظمات.

يكمن الهدف في استخدام الميزات التكنولوجية لتمكين المؤسسات من تحقيق البراعة التشغيلية. بنفس الطريقة التي مكّنت المؤسسات المالية من البعد عن الاستخدام الورقي لعملياتها والتحول نحو أتمتتها إلكترونيا. يتضح جليا للدول إمكانيات تحسين الإدارة في تشغيل الوحدات الإدارية على اختلاف مستوياتها من خلال التطبيق المناسب للتكنولوجيا في أعمالها.

التطبيق الناجح للإدارة الإلكترونية يسبقه توفير توليفة قادرة وذات كفاءة من الحواسيب الشخصية ومستلزماتها لموظفي المؤسسات العامة والقطاع الأهلي والأفراد. يستطيع مستخدمو الإدارة الإلكترونية من خلال حواسيبهم الشخصية القيام بالتالي:

- البحث عبر مصادر معلومات المؤسسات العامة باستخدام إنترنت عامة آمنة (GSI) من خلال نفس وصلة البحث (Search Interface).
- العمل بمرونة عبر مدى واسع من المواقع مع القدرة وبأمان على الوصول إلى مجال خدمات الآخرين.
- الوصول إلى نطاق واسع من لوحات العد الرقمية وتسليم معلومات مناسبة ومرتبة للأشخاص المناسبين في الوقت المناسب.
- إرسال صورة حية للمؤتمرات إلى المستخدمين الآخرين داخل المؤسسة العامة أو إلى أي مكان آخر.
- التمتع بالإرسال الهاتفي المتكامل.
- تبادل المعلومات عن طريق البريد الإلكتروني أو التشارك بالملفات (Shared folders) أو التحميل الداخلي (Internal portal).
- مخرجات متنوعة مثل مطبوعات ورقية أو أقراص مضغوطة أو الذاكرة السريعة ...(Flash memory) إلخ.

يجب توفير كل ما ذكر آنفا من متطلبات لتحقيق الطور الأول. في الواقع توجد بعض القيود تحول دون تنفيذ بعض ما ذكر بهذه المنطقة من العالم، على سبيل المثال فقدانها البنية التحتية للاتصالات ، وإن وجدت فهي ليست قادرة على تمرير طول موجي يفي، مثلا، بمتطلبات البث المرئي المباشر للمؤتمرات.

البقية في الأعداد القادمة إن شاء الله

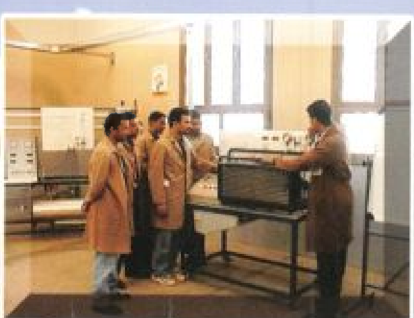
الإدارة الإلكترونية: الجهوزية والمنهاج

م .سعد كشير

مدير تطوير أعمال ومدير قُطري بشركة مايكروسوفت

المركز العالي للتقنية الصناعية









احـــــــد دعامات
التدريـب والتأهيـل
بقـــطاع القـــوى
العاملـة والتدريـب
والتشغيل...



ترقبوا في العدد القادم

دراســـــات وموضوعات ذات صلة بــــــعمل المرأة ودورها في الأنشطة التنموية الاقتصادية والاجتماعية